

«Работодатель»

Директор ГАУ АО «Областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»

Т.В. Кишко

« 09 » 12

2021 г.



«Работники»

Председатель Совета трудового коллектива ГАУ АО «Областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»

И.В. Федина

« 09 » 12 2021 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения Астраханской области

«Областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»

на 2022 – 2024 годы

Принят на общем собрании  
работников учреждения  
09 декабря 2021 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном учреждении Астраханской области «Областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:  
«Работодатель» - в лице директора Кишко Татьяны Владимировны,  
«Работники» - в лице представителя трудового коллектива Феединой Ирины Владимировны, заведующего отделением – врача-педиатра.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом.

В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.6. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 1 января 2022 года.

1.7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения.

Стороны Коллективного договора доверяют своим полномочным представителям вносить согласованные изменения и дополнения в Коллективный договор в рабочем порядке.

Любые изменения и дополнения в Коллективный договор подлежат обязательному утверждению на собрании работников.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений, настоящего Коллективного договора.

Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.9. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон.

## 2. Права и обязанности Сторон

Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства.

### **Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- организовывать и проводить внутренний аудит системы менеджмента качества предоставления социальных услуг работниками учреждения.

### **Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной

власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

#### **Работники имеют право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- представление им работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом

Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного им в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### **Работники обязаны:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать Правила этикета при общении с инвалидами, при необходимости и в согласии гражданина осуществлять сопровождение получателя услуг при передвижении по территории учреждения, а также при пользовании услугами, предоставляемыми учреждением, оказывать иные виды посторонней помощи;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- сообщать работодателю либо непосредственному руководителю в случаях, установленных федеральными законами, о получении ими подарка (вознаграждения) в связи с их должностным положением или в связи с исполнением ими служебных обязанностей.

### **3. Оплата труда**

• 3.1. Условия оплаты труда работников учреждения установлены в Положении об оплате труда работников Государственного автономного учреждения Астраханской области «Областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (приложение № 1) в соответствии с Законом Астраханской области от 09.12.2008 № 75/2008-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных

учреждений Астраханской области» и постановлением Правительства Астраханской области от 18.12.2008 № 666-П «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Астраханской области, подведомственных министерству социального развития и труда Астраханской области».

3.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

3.3. Заработная плата за отработанный месяц выплачивается два раза в месяц путем перечисления денежных средств на указанный работником счет в банке:

- 20-го числа выплачивается заработная плата за первую половину месяца не менее 40 % от оклада и не более 50% месячного денежного содержания, установленного трудовым договором с работником,

- 5-го числа следующего месяца производится окончательный расчет за отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Отпускные суммы, причитающиеся работнику, выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

3.4. Из заработной платы Работника производятся удержания в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, по личному заявлению сотрудника учреждения.

3.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, рабочие места которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным или опасным условиям труда соответствующего класса предоставляется компенсация в виде повышения оплаты труда – не менее 4 процентов от тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

#### **Раздел 4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников, утвержденными руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Общими выходными днями в Учреждении являются суббота и воскресенье.

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени (при классе вредности 3.3. и выше), продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (при классе вредности 3.2. и выше) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяемыми по результатам специальной оценки условий труда в зависимости от класса условий труда, устанавливается локальными актами учреждения.

4.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем. (Список должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, с указанием периодов прилагается к Правилам внутреннего трудового распорядка).

4.5. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием работника - 3 дня;
- отцу в связи с рождением или усыновлением ребенка - 2 дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 1 день;
- для участия в похоронах родных и близких - 3 дня;
- для ликвидации аварии в доме - 2 дня.

4.6. Согласно статье 128 Трудового кодекса Российской Федерации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам по их письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на срок по соглашению между работником и работодателем, но не более 30 календарных дней в году.

В соответствии со статьей 263 Трудового кодекса Российской Федерации работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.7. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению, согласно статье 262 Трудового кодекса Российской Федерации.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (статья 262.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.8. Учебный отпуск работнику, совмещающему работу с обучением согласно статье 287 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется по основному месту работы на основании документов из учебного заведения.

В случае, если работник оформлен на условиях внутреннего совместительства, ему предоставляется оплачиваемый учебный отпуск только по основному месту работы. По совместительству работник может на этот период оформить отпуск без сохранения заработной платы, либо продолжать исполнять рабочие обязанности без отрыва от учебы.

## **5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками

работодатель в письменной форме сообщает об этом представителям коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников – работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представителям коллектива информацию о возможном массовом увольнении.

5.2. Стороны обязуются совместно разработать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

5.3. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют следующие работники:

- лица предпенсионного возраста;
- лица, проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

5.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.5. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

5.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

5.7. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.



5.8. При расширении организации обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

5.9. При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается согласно законодательству.

## Раздел 6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (приложение № 2).

6.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда, проведенной в учреждении.

6.1.3. На основании результатов специальной оценки условий труда обеспечить работникам, занятым на работах с вредными условиями труда бесплатную выдачу по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания. По письменному заявлению работника выдача молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

6.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда, электробезопасности, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.5. Обеспечивать обучение лиц безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 3.

6.1.8. Обеспечивать постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом, не выдавая непосредственно работникам, согласно утвержденного перечня (приложение № 4).

6.1.9. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

6.1.10. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты,
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда,
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей,
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.3. Работодатель обеспечивает:

- тематику инструктажей по ВИЧ/СПИДу;
- оптимальные условия труда, безопасные для здоровья, в соответствии с положениями Конвенции МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда (№155), для предотвращения распространения ВИЧ.

## **7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями**

7.1. Стороны договорились об оказании материальной помощи работникам учреждения. Порядок выплаты материальной помощи определяется Положением о материальной помощи, согласованным с Работниками. (Приложение № 5)

7.2. При направлении сотрудников учреждения в командировки как на территории РФ, так и на территории иностранных государств за работником сохраняется средний заработок за день командировки на основании Приказа учреждения.

В расходы, связанные со служебными командировками на территории Российской Федерации, входят:

- расходы на выплату суточных за каждый день нахождения в служебной командировке;
- расходы по найму жилого помещения (в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами);
- расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами: железнодорожного транспорта, авиатранспорта, автобусного транспорта) на основании приказа руководителя учреждения.

Расходы, связанных с оплатой суточных, наймом жилого помещения, проездом к месту командировки и обратно с использованием личного транспорта сотрудника, производится на основании приказа руководителя учреждения на текущий финансовый год.

Сотруднику, направленному в однодневную командировку, согласно статьям 167, 168 Трудового кодекса Российской Федерации оплачиваются:

- средний заработок за день командировки;
- расходы на проезд;
- иные расходы, произведенные сотрудником с разрешения руководителя учреждения.

Суточные (надбавки взамен суточных) при однодневной командировке не

выплачиваются.

Однодневная командировка должна быть оформлена приказом руководителя, командировочное удостоверение при этом не выписывается.

Расходы, связанные с проездом к месту командировки и обратно, не подтвержденные документально, производятся за счет средств от деятельности, приносящей доход, по решению руководителя учреждения в размере, не превышающем стоимость проезда железнодорожным транспортом (плацкартный вагон) или автобусным.

В соответствии со статьей 167 Трудового кодекса Российской Федерации направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

При направлении сотрудников учреждения в командировки за рубеж, расходы, связанные со служебными командировками на территории иностранных государств, производятся в следующем размере:

– расходы на выплату суточных служебной командировки на территории иностранных государств выплачиваются за каждый день нахождения в служебной командировке;

– расходы на проживание служебной командировки на территории иностранных государств - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами на основании приказа руководителя.

– расходы по проезду в иностранные государства к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, железнодорожного транспорта, авиатранспорта, автобусного транспорта.

В случае если работник выезжает в командировку в нерабочий (выходной, праздничный) день, то день отбытия считается первым днем командировки, оплата за который предоставляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, то есть как за работу в выходной или нерабочий праздничный день. Аналогично решается вопрос в случае приезда работника из командировки в нерабочий (выходной, праздничный) день.

Пребывание в командировке в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом по желанию работника, находившегося в командировке в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.3. Работодатель выделяет (по необходимости) транспортные средства работникам организации для их хозяйственно-бытовых нужд (с оплатой ГСМ за счет работника).

7.4. Работник (или его близкие родственники) при необходимости получения

платных услуг, оказываемых учреждением, имеет право на льготную оплату в размере 50%.

## **8. Заключительные положения.**

8.1. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

8.2. Работодатель обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, в орган по труду, по месту регистрации предприятия, в семидневный срок со дня подписания.

8.3. Контроль по выполнению Коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Представитель коллектива отчитываются о выполнении условий Коллективного договора на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно. С отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.6. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 1 января 2022 года.

8.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

8.8. Продолжительность переговоров не должна превышать: трех месяцев при заключении нового Коллективного договора, одного месяца при внесении изменений и дополнений в Коллективный договор.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

к коллективному договору

№ 1 – Положение об оплате труда работников ГАУ АО «Областного реабилитационного центра для детей и подростков с ограниченными возможностями» с Приложениями № 1 и 2 к Положению.

№ 2 – Соглашение по охране труда.

№ 3 – Перечень должностей (профессий) работников, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спец. обуви и других средств индивидуальной защиты.

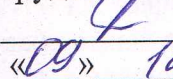
№ 4 – Перечень должностей (профессий) работников, имеющих право на бесплатное получение моющих средств.

№ 5 – Положение о материальной помощи ГАУ АО «Областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»

Приложение № 1  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета  
трудового коллектива учреждения

 И.В. Федина  
«09» 12 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора ГАУ АО  
«Областной реабилитационный  
центр для детей и подростков  
с ограниченными возможностями»  
«09» декабря 2021 г. № 76

Положение об оплате труда работников  
Государственного автономного учреждения Астраханской области  
«Областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными  
возможностями»

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГАУ АО «Областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 5 Закона Астраханской области от 09.12.2008 № 75/2008-03 «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений социального обслуживания Астраханской области», Положением о системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания, подведомственных министерству социального развития и труда Астраханской области, утвержденным постановлением Правительства Астраханской области от 18.12.2008 № 666-П (далее - Положение о системе оплаты труда) и определяет порядок и условия оплаты труда работников Государственного автономного учреждения Астраханской области «Областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее - учреждение).

1.2. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с трудовыми договорами и настоящим Положением учреждения.

1.3. Заработная плата работников учреждения определяется исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), квалификационным уровням и в зависимости от присвоенной квалификационной категории (приложение №1 к Положению).

Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работнику устанавливается директором учреждения на основе требований к профессиональной подготовке, уровню образования и квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом квалификационной категории (при наличии), сложности и объема работы.

Уровень квалификации (квалификационная категория) подтверждается, присваивается по результатам аттестации работников учреждения или устанавливается на основании действующих документов, подтверждающих наличие квалификационной категории, в отношении педагогических и медицинских работников.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности специалистов, служащих и профессии рабочих учреждения. Наименование должностей или профессий работников должно соответствовать наименованиям, указанным в соответствующих ПКГ.

1.4. Размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в

систему оплаты труда работников учреждения, устанавливаются в соответствии с перечнями видов и размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, определенных настоящим Положением в соответствии с постановлением Правительства Астраханской области от 18.12.2008 №666-П.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре работника.

1.5. Заработная плата директора учреждения и заместителей директора состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором.

Должностные оклады заместителям директора учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора и его заместителей) определяется министерством социального развития и труда Астраханской области в размере, не превышающем пятикратного размера. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. Перечень видов выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда);

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, в нерабочие и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в) иные выплаты, установленные в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области, содержащими нормы трудового права.

1.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в виде процентных надбавок, коэффициентов, фиксированных выплат, если иное не установлено федеральным законодательством.

1.8. Виды выплат компенсационного характера устанавливаются для директора учреждения и его заместителей в соответствии с пунктом 1.6. настоящего Положения.

1.9. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяемые по результатам специальной оценки условий труда, устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения. Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. Если по результатам специальной оценки условий труда или заключения государственной экспертизы условий труда рабочее место признано безопасным, то компенсационные выплаты не производятся.

1.10. Надбавка за особые условия работы в размере 10 процентов устанавливается работникам учреждения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Перечнем государственных учреждений социального обслуживания Астраханской области и структурных подразделений государственных учреждений социального обслуживания Астраханской области, подведомственных министерству социального развития и труда Астраханской области, утвержденным постановлением Правительства Астраханской области от 18.12.2008 № 666-П (приложение № 2).

1.11. Педагогическим, медицинским и другим работникам, занятым исключительно обслуживанием детей, имеющих отклонения в психическом развитии, устанавливаются выплаты в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с постановлением Правительства Астраханской области от 18.12.2008 № 666-П.

1.12. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Медицинскому персоналу учреждения устанавливается выплата в размере 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время, всем остальным

работникам учреждения за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

1.13. Размер компенсационной выплаты при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливается приказом директора учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.14. Водителям автомобилей за безаварийную эксплуатацию автомобильной техники и поддержание ее в исправном состоянии устанавливается ежемесячная надбавка в размере до 70 процентов оклада в пределах средств, выделенных учреждению в бюджете Астраханской области по фонду оплаты труда.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за безаварийную эксплуатацию автомобильной техники и поддержание ее в исправном состоянии устанавливается приказом директора учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Вопрос об изменении размера ежемесячной надбавки за безаварийную эксплуатацию автомобильной техники и поддержание ее в исправном состоянии или о прекращении ее выплаты решается руководителем учреждения в соответствии с критериями и условиями, установленными коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

1.15. Работнику, на которого возложены обязанности по ведению воинского учета (при наличии на воинском учете менее 500 граждан) устанавливается ежемесячная доплата в пределах средств, выделенных учреждению в бюджете Астраханской области по фонду оплаты труда. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом объема работы и не превышает 30 процентов должностного оклада.

1.16. В целях доведения месячной заработной платы работников учреждения, месячная заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, полностью отработавших нормы труда (трудовые обязанности), до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда данным работникам устанавливается приказом директора учреждения доплата в размере разницы между установленным федеральным законодательством минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

1.17. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением о стимулирующих выплатах работникам Государственного автономного учреждения Астраханской области «Областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее - Положение о стимулирующих выплатах) в соответствии с перечнем видов выплат, установленных настоящим Положением.

Перечень видов выплат стимулирующего характера и их максимальные размеры:

а) повышающий коэффициент по должности - максимальным размером не ограничивается и выплачивается в пределах бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда учреждения;

б) надбавка за почетные и ученые звания с учетом отраслевой специфики или по направлению деятельности работника - до 10%;

в) ежемесячная надбавка за интенсивность и качество работы - до 200%;

г) премиальные выплаты по итогам работы в расчете на одного работника максимальными размерами не ограничивается и выплачивается в пределах бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда учреждения;

д) ежемесячная надбавка за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет - 10%;

от 5 лет до 10 лет - 15%;

свыше 10 лет - 20%;

е) иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области, содержащими нормы трудового права.

1.18. Размер повышающего коэффициента по должности устанавливается в отношении категорий работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», руководителем учреждения на основании протокола комиссии по вопросам оплаты труда работников ГАУ АО «Областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями».



Повышающий коэффициент по должности устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда и профессиональному росту на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

Повышающий коэффициент по должности устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников. Применение повышающего коэффициента по должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

1.19. Выплаты стимулирующего характера, указанные в подпунктах в) и е) пункта 1.17 настоящего Положения, выплачиваются работнику по результатам работы за определенный период с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Стимулирование работников учреждения осуществляется в пределах бюджетных средств по фонду оплаты труда учреждения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом мнения Комиссии по вопросам оплаты труда работников учреждения, созданной локальным документом учреждения, в целях принятия объективного решения (далее - комиссия) и в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы. Критерии оценки труда работников учреждения устанавливаются в Приложении № 1 к Положению о стимулирующих выплатах.

1.20. Виды, размеры выплат стимулирующего характера директору учреждения, а также порядок их выплаты устанавливаются правовым актом министерства социального развития и труда Астраханской области. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения и показателей эффективности работы директора учреждения, установленных правовым актом министерства социального развития и труда Астраханской области.

Виды, размеры выплат стимулирующего характера заместителям директора, а также порядок их выплаты устанавливается в соответствии с пунктом 1.17 настоящего Положения и критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы.

1.21. Другие вопросы оплаты труда.

1.21.1. Кроме компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждения может оказываться материальная помощь. Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

Порядок и условия предоставления материальной помощи работникам устанавливаются локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.21.2. Начисление заработной платы работникам, работающим по графикам сменности, производится исходя из часовой ставки (части оклада). Часовая ставка рассчитывается исходя из должностных окладов и месячной нормы рабочего времени для каждой категории работников.

1.21.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере в порядке, установленном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации с сохранением стимулирующих и компенсационных выплат.

Расчет доплаты за работу в выходной (праздничный) день ведется на основании количества отработанных часов в выходной день (праздник) и ставки заработной платы, которая рассчитывается путем деления заработной платы за полный отработанный месяц на норму рабочего времени по производственному календарю в месяце, в котором произошло данное событие (работа в выходной или праздничный день).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха.

При применении суммированного учета рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени и оплачивается в следующем порядке:

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

1.21.4. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада (оклада), ставки заработной платы рассчитанных пропорционально времени простоя.

1.21.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может быть компенсирована работнику предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Расчет сверхурочных часов производится исходя из часовой ставки оклада (должностного оклада) и количества сверхурочных часов. Часовая ставка оклада (должностного оклада) рассчитывается путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочих часов по производственному календарю.

При суммированном учете рабочего времени, исходя из определения сверхурочной работы, подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода. Категории работников, по которым устанавливается суммированный учет рабочего времени, и учетный период определяются локальным актом учреждения (учетный период год).

1.22. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из размеров субсидий, предусмотренных законом Астраханской области о бюджете Астраханской области на очередной финансовый год и плановый период на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры  
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы  
по профессиональным квалификационным группам

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в рублях	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом категории, в рублях
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг</b>			
<b>Должности руководителей в учреждениях здравоохранения, осуществляющих предоставление социальных услуг</b>			
		<b>9644</b>	<b>10620 – 1 категория</b>
	Заведующий отделением (социальной службой)		<b>12062 – высшая категория</b>
<b>Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения, осуществляющих предоставление социальных услуг</b>			
1 квалификационный уровень	Специалист по социальной работе Специалист по профессиональной ориентации инвалидов Инструктор-методист по лечебной физкультуре	<b>7354</b>	<b>8092 – 2 категория 8830 – 1 категория 9936 – высшая категория</b>
2 квалификационный уровень	Специалист по реабилитации инвалидов Медицинский психолог	<b>7354</b>	<b>8092 – 2 категория 8830 – 1 категория 9936 – высшая категория</b>
<b>Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников</b>			
<b>Средний медицинский и фармацевтический персонал</b>			
1 квалификационный уровень	Медицинский дезинфектор Медицинский регистратор Инструктор по лечебной физкультуре	<b>5196</b>	<b>5705 – 2 категория 6227 – 1 категория 7007 – высшая категория</b>
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	<b>5380</b>	<b>5922 - 2 категория 6747– 1 категория 7268 – высшая категория</b>
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра Медицинская сестра палатная (постовая) Медицинская сестра по физиотерапии Медицинская сестра по массажу	<b>6617</b>	<b>7278 – 2 категория 7940 – 1 категория 8939 – высшая категория</b>
4	Медицинская сестра		<b>7398 – 2 категория</b>

квалификационный уровень	процедурной	6725	8071 – 1 категория 9079 – высшая категория
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	7962	8754 – 2 категория 9556 – 1 категория 9849 – высшая категория
Врачи - провизоры			
2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	9025	9925 – 2 категория 10825 – 1 категория 12181 – высшая категория
3 квалификационный уровень	Врачи-специалисты стационарных подразделений (учреждений)	9025	9925 – 2 категория 10825 – 1 категория 12181 – высшая категория
Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием			
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением (отделением, кабинетом и др.)	9644	9871 – 2 категория 11574 – 1 категория 13017 – высшая категория
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования			
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	5619	
Должности педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель	7354	8092 – 2 категория ** 8830 – 1 категория 9925 – высшая категория
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования Педагог-организатор Социальный педагог Инструктор-методист	9057	9969 – 2 категория ** 10880 – 1 категория 12235 – высшая категория
3 квалификационный уровень	Воспитатель. Методист Педагог-психолог <*>	9057	9969 – 2 категория ** 10880 – 1 категория 12235 – высшая категория
4 квалификационный уровень	Логопед (учитель-логопед) Учитель-дефектолог.	9393	10337 – 2 категория ** 11281 – 1 категория 12691 – высшая категория
Профессиональные группы должностей работников физической культуры и спорта			
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня			
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре	6681	7344 - 2 категория 8005 – 1 категория
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей			

**руководителей, специалистов и служащих**

**Общепромышленные должности служащих первого уровня**

1 квалификационный уровень	Агент по снабжению (по закупкам) Делопроизводитель Секретарь-машинистка Кассир.	<b>5271</b>	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	<b>5446</b>	

**Общепромышленные должности служащих второго уровня**

1 квалификационный уровень	Администратор. Инспектор по кадрам Секретарь руководителя	<b>5651</b>	
2 квалификационный уровень	Заведующий складом Заведующий хозяйством	<b>5836</b>	<b>6422 – 1 категория</b> <b>7007 – высшая категория</b>
		<b>6183</b>	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» или II внутридолжностная категория
		<b>6595</b>	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	Механик	<b>6932</b>	<b>7354 – 1 категория</b>

**Общепромышленные должности служащих третьего уровня**

1 квалификационный уровень	Бухгалтер. Инженер (по охране труда). Инженер-программист (программист). Юрисконсульт. Специалист по кадрам. Экономист.	<b>7051</b>	
2 квалификационный уровень*	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	<b>7463</b>	
3 квалификационный уровень*	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	<b>7832</b>	

4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8200	
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня			
1 квалификационный уровень	Начальник отдела (отдела кадров)	9329	10261 – 1 категория 11671 – высшая категория
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих			
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня			
1 квалификационный уровень	Дворник. Кастелянша. Подсобный рабочий. Садовник. Уборщик служебных помещений (территорий). Кухонный рабочий.	4946	
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня			
1 квалификационный уровень	Повар. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования. Слесарь-сантехник. Водитель автомобиля Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5271	
2 квалификационный уровень	Водитель автомобиля. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования. Повар (старший повар) Слесарь-сантехник.	5912	
3 квалификационный уровень	Рабочие, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования. Водитель автомобиля, Слесарь-сантехник	6866	

<\*> По отдельным должностям, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», оплата труда исчисляется с учетом надбавки к должностному окладу, ставке заработной платы в размере 10 процентов.

<\*> До истечения срока действия.

Перечень

должностей работников ГАУ АО «Областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями», к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы которых устанавливается надбавка за особые условия работы в размере 10%

- директор центра,
- первый заместитель директора центра,
- заместитель директора центра,
- ведущий экономист,
- заведующий хозяйством,
- заведующий складом,
- начальник отдела,
- секретарь руководителя,
- делопроизводитель,
- специалист по охране труда,
- юрисконсульт,
- программист,
- заведующий службой,
- заведующий кабинетом,
- специалист по социальной работе,
- специалист по реабилитации инвалидов,
- социальный педагог,
- заведующий отделением,
- заведующий отделением - врач-педиатр,
- заведующий отделением - врач-невролог,
- заведующий отделением – врач ЛФК,
- врач-педиатр,
- врач-невролог,
- врач-ортопед,
- врач-психиатр,
- врач – рефлексотерапевт,
- врач-физиотерапевт,
- врач функциональной диагностики,
- врач ЛФК,
- старшая медицинская сестра,
- медицинская сестра постовая
- медицинская сестра по массажу,
- медицинская сестра процедурная,
- медицинская сестра по физиотерапии,
- инструктор-методист по адаптивной физической культуре,
- инструктор по лечебной физкультуре,
- воспитатель,
- педагог-психолог,
- учитель-логопед,
- учитель-дефектолог,
- музыкальный руководитель,
- педагог дополнительного образования,
- младший воспитатель,
- администратор,
- механик,
- водитель автомобиля,
- агент по снабжению,
- повар,
- кухонный рабочий,
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования,
- слесарь-сантехник,
- подсобный рабочий,
- уборщик служебных помещений,
- кастелянша,
- дворник,
- садовник.

Приложение № 2  
к коллективному договору

Соглашение по охране труда на 2022 – 2024 гг.

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Ответственный
1	Приобретение работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с типовыми нормами и на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, а также смывающих и (или) обезвреживающих средств	1-4 квартал	Заместитель директора Специалист по охране труда Заведующий хозяйством
2	Специальная оценка условий труда вновь организованных рабочих мест	1 квартал	Заместитель директора Специалист по охране труда
3	Обучение и проверка знаний по охране труда сотрудников	2 квартал	Заместитель директора Специалист по охране труда
4	Испытание средств защиты, используемых в электроустановках	май-октябрь	Заместитель директора Специалист по охране труда
5	Организация периодических медосмотров	4 квартал	Старшая медсестра
6	Выполнение замеров сопротивления изоляции электрооборудования и заземления	4 квартал	Заместитель директора Специалист по охране труда
7	Обучение ответственного за электробезопасность	1 квартал	Заместитель директора Специалист по охране труда
8	Проведение вводного и первичного инструктажей по охране труда	при приеме на работу	Заместитель директора Специалист по охране труда
9	Проведение повторных инструктажей по охране труда	в течение года согласно утвержденному плану	Заместитель директора Специалист по охране труда
10	Обследование технического состояния зданий, сооружений, электрооборудования, механизмов	в течение года	Заместитель директора Специалист по охране труда Механик



Приложение № 3  
к коллективному договору

Перечень должностей (профессий), имеющих право  
на бесплатное получение спецодежды, спец. обуви и  
других средств индивидуальной защиты на 2022-2024 годы

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Наименование СИЗ	Норма выдачи	Кол-во работающих	Всего	Основание выдачи
1	Медицинская сестра по физиотерапии	Перчатки диэлектрические	Дежурн.	1	1	Постановление Минтруда РФ от 29.12.1997 г. №68 (приложение 11)
		Очки защитные	До износа		1	
2	Медицинская сестра процедурная	Фартук непромокаемый	Дежурн.	1	1	Постановление Минтруда РФ от 29.12.1997 г. №68 (приложение 11)
		Перчатки резиновые	До износа		1	
3	Водитель	Костюм для защиты от общих произв. загрязнений и мех. воздействий	1	3	3	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. №997н п.11.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар	3	36 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурн.	3	3 пары	
		Жилет сигнальный	1	3	3	
4	Повар	Костюм для защиты от общих произв. загрязнений и мех. воздействий	1		2	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. №997н п.122
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	2	4	
		Нарукавники из полимерных материалов	1 пара до износа		2	
5	Кухонный рабочий	Рукавицы комбинированные	1 пара на 2 мес.	2	12 пар	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. №997н п.60
		Костюм для защиты от общих произв. загрязнений и мех. воздействий	1	2	2	
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	1	1	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	2	12 пар	

6	Дворник	материалов				Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. №997н п.23
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	2	4	
		Костюм для защиты от общих произв. загрязнений и мех. воздействий	1	1	1	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	1	2	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1	6 пар	
		Плащ непромокаемый	1 на 3 года	1	1 на 3 года	
		Куртка утепленная	1 на 3 года	1	1 на 3 года	
		Сапоги утепленные	1 пара на 2 года	1	1 пара на 2 года	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1	1 пара	
7	Слесарь-сантехник	Костюм водонепроницаемый	1	1	1	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. №997н п.148
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара		1 пара	
		Перчатки резиновые	12 пар		12 пар	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар		12 пар	
		Куртка утепленная	1 на 3 года		1 на 4 года	
		Сапоги утепленные	1 пара на 2 года		1 пара на 2 года	
		Средство индив. защиты органов дыхания фильтрующее	До износа		1	
		Костюм для защиты от общих произв. загрязнений и мех. воздействий	1		1	
8	Садовник	Очки защитные	До износа	1	1	Приказ Минтруда России от 12.08.2008 г. №№416н п.14
		Костюм для защиты от общих произв. загрязнений и мех. воздействий	1		1	
		Перчатки с	12 пар		12 пар	

		покрытием					
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара			1 пара	
		Средство индив. защиты органов дыхания фильтрующее	До износа			1	
		Костюм утепленный	1 на 2,5 года			1 на 2,5 года	
		Сапоги утепленные	1 пара на 2 года			1 пара на 2 года	
		Фартук хлопчатобумажный прорезиненный с нагрудником	1			1	
		Очки защитные	1 до износа			1	
9	Подсобный рабочий	Костюм утепленный	1 на 2,5 года	5		5 на 2,5 года	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. №997н п.21
		Сапоги или ботинки утепленные с защитным подноском	1 пара на 4 года			5 пар на 4 года	
		Костюм для защиты от общих произв. загрязнений и мех. воздействий	1			5	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар			60 пар	
10	Заведующий складом	Костюм для защиты от общих произв. загрязнений и мех. воздействий	1	1		1	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. №997н п.31
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар			6 пар	
11	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих произв. загрязнений и мех. воздействий	1	1		1	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. №997н п.32
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар			6 пар	
12	Уборщик служебных помещений	Костюм или халат для защиты от общих произв. загрязнений и мех. воздействий	1	2		2	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. №997н п.171


		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	2	12 пар	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. №997н п.189
		Перчатки резиновые	12 пар	2	24 пары	
13	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих произв. загрязнений и мех. воздействий	1	1	1	
		Перчатки диэлектрические	дежурн		1	
		Галоши диэлектрические	дежурн		1	
		Сапоги резиновые с защитн. подноском	1 пара		1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар		12 пар	
		Очки защитные	До износа		1	
		Средство индив. защиты органов дыхания фильтрующее	До износа		1	

Приложение № 4  
к коллективному договору

Перечень должностей (профессий) работников,  
имеющих право на бесплатное получение моющих средств

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Норма выдачи моющих средств на одного работника, в месяц: туалетное мыло, г/ жидкое моющее средство, мл
1	Врачи всех специальностей	200/250
2	Медицинская сестра	200/250
3	Инструктор-методист	200/250
4	Инструктор по ЛФК	200/250
5	Воспитатель	200/250
6	Младший воспитатель	200/250
7	Педагог-психолог	200/250
8	Учитель-логопед	200/250
9	Учитель-дефектолог	200/250
10	Заведующий хозяйством	200/250
11	Заведующий складом	200/250
12	Механик	200/250
13	Водитель	200/250
14	Повар	200/250
15	Кухонный рабочий	200/250
16	Уборщик служебных помещений	200/250
17	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	200/250
18	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	200/250
19	Подсобный рабочий	200/250
20	Садовник	200/250
21	Дворник	200/250
22	Слесарь-сантехник	200/250

Приложение № 5  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО  
Председатель Совета  
трудового коллектива учреждения  
 И.В. Федина  
«09» 12 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора ГАУ АО  
«Областной реабилитационный центр  
для детей и подростков  
с ограниченными возможностями»  
«09» декабря 2021 г. № 76

Положение  
о материальной помощи работникам  
Государственного автономного учреждения Астраханской области  
«Областной реабилитационный центр для детей и подростков  
с ограниченными возможностями»

1. Общие положения

Настоящее положение об оказании материальной помощи работникам ГАУ АО «Областной реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и устанавливает порядок и условия оказания материальной помощи работникам.

В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату денежных сумм работникам учреждения.

Материальная помощь направлена на оказание поддержки работникам учреждения, оказавшимся в трудной жизненной ситуации и в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству представителя трудового коллектива или в соответствии с локальными документами учреждения.

Оказание материальной помощи осуществляется за счет средств фонда экономии оплаты труда.

2. Виды материальной помощи

Материальная помощь может оказываться:

- в связи с рождением ребенка;
- многодетным семьям на подготовку детей к школе;
- работникам, имеющим детей-инвалидов (один раз в год – на оздоровление, приобретение лекарств и др.);
- в связи с тяжелой продолжительной болезнью работника;
- при потере близких родственников (муж, жена, мать, отец, родной брат, родная сестра, дети);
- в связи со смертью работника учреждения – близким родственникам согласно заявлению и представленным документам;
- в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству Представителя трудового коллектива.

3. Условия и размер выплаты материальной помощи

Материальная помощь выплачивается в размере:

- в связи с рождением ребенка – 4000 рублей;
- многодетным семьям на подготовку детей к школе – 2000 рублей;
- работникам, имеющим детей-инвалидов (один раз в год – на оздоровление, приобретение лекарств и др.) – 2000 рублей;
- в связи с тяжелой продолжительной болезнью работника – 3000 рублей;
- при потере близких родственников (муж, жена, мать, отец, родной брат, родная сестра, дети) – 4000 рублей;

- в связи со смертью работника учреждения – близким родственникам согласно заявлению и представленным документам – 4000 рублей;
- в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству Представителя трудового коллектива – 2000 рублей.

Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом директора.

Для получения материальной помощи необходимо:

- личное заявление работника (его близкого родственника) с указанием причин для выплаты материальной помощи,
- подтверждающие документы (свидетельства, служебные записки и др.),
- протокол Совета трудового коллектива.

Астраханская область		
Министерство социального развития и труда		
Зарегистрирован №	10	
« 22 »	12	2021 год.
Подпись	<i>Александр</i>	

