

**КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ "КАМЧАТСКИЙ СОЦИАЛЬНО-  
РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ"**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на 2024 – 2026 г.г.**

**Принят на общем собрании  
работников КГАУ "Камчатский  
центр для несовершеннолетних"**

**«26» января 2024 года**

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАМЧАТСКОГО КРАЯ	
Регистрационный номер	<i>2</i>
от « <i>5</i> » <i>января</i> 20 <i>24</i> года	

**Камчатский край, с. Мильково**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель – краевое государственное автономное учреждение социальной защиты «Камчатский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (далее – Учреждение) в лице директора Аненко Ирины Владимировны и работники в лице уполномоченного представителя работников – Рублёвой Людмилы Николаевны.

3. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) разработан и заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Камчатского края от 4 июля 2008 г. N 79 "О социальном партнерстве в сфере труда в Камчатском крае" иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Камчатского края, содержащими нормы трудового права, и в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства работников и работодателя по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, закрепления трудовых прав и социальных гарантий работников, реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, а также по другим вопросам, определенным сторонами Договора.

5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения. При приеме на работу работодатель знакомит работников с действующим коллективным договором под роспись.

## **2. ВЕДЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ**

6. Представители работников и работодателя участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

7. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

8. Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной

власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

9. Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

10. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

11. Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне. Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном законом.

12. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

13. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

14. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в порядке, установленном законом.

15. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

16. Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законом, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится за счет средств Работодателя.

17. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с законом предусмотрено увольнение с работы.

18. Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

### **3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ**

19. Работник имеет право на:

1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим Договором;

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

5) 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;

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

7) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

9) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

10) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

11) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

12) возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

13) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

20. Работник обязан:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

3) соблюдать трудовую дисциплину;

4) выполнять установленные нормы труда;

5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, в том числе пожарной безопасности;

б) бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

7) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

8) соблюдать условия настоящего Договора;

9) соблюдать в процессе своей трудовой деятельности положения Кодекса этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания, утвержденного приказом Минтруда России от 31 декабря 2013 г. № 792, Кодекса профессиональной этики социального работника, оказывающего услуги в социальной сфере в Камчатском крае;

10) при прекращении трудового договора заполнить и сдать обходной лист при увольнении.

21. Работодатель имеет право:

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, настоящим Договором;

2) предусматривать выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). (В соответствии с ч. 3 ст. 312.1 ТК РФ на дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.).

3) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

4) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

5) 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;

б) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

7) принимать локальные нормативные акты.

22. Работодатель обязуется:

- 1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 4) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 5) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 6) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- 7) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 8) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 9) знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 10) 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;
- 11) рассматривать представления представителя работников о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах;
- 12) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Договором формах;
- 13) обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 14) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 15) формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в

системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации;

16) соблюдать установленные законодательством общие требования по обработке, хранению, использованию и защите персональных данных работников;

17) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

#### **4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

23. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора.

24. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами и настоящим Договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Договором.

25. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор хранится у каждой из сторон. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора.

26. Трудовой договор заключается как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ТК РФ, либо иными федеральными законами, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

27. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

28. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон за исключением случаев, обусловленных обстоятельствами независимыми от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник уведомляется работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии предусмотренные законодательством. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося

неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего Договора.

29. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

30. Рабочее время – время, в течение которого работник исполняет свои трудовые обязанности. Рабочее время работников определяется локальным актом – Правилами внутреннего трудового распорядка КГАУ "Камчатский центр для несовершеннолетних", графиками работы сменных работников, а также условиями трудового договора.

31. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения составляет 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается следующим категориям работников:

женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 36 часов в неделю (ст. 320 ТК РФ);

педагогическим работникам – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ, Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»), а именно:

25 часов в неделю воспитателю, непосредственно осуществляющему воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья;

30 часов в неделю – воспитателю, инструктору по физкультуре;

36 часов в неделю – остальным педагогическим работникам.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст.92 Трудового кодекса РФ также для следующих работников:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;

для дистанционных работников, продолжительность рабочего времени устанавливается в пределах нормальной продолжительности рабочего времени.

32. Для работников Учреждения устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье, за исключением работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

33. Работникам при сменной работе, осуществляемой в соответствии с графиком работы, а также работникам, где по условиям работы Учреждения не



может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, равным одному году.

34. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение работников Учреждения.

35. Нерабочими праздничными днями являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий рабочий день, следуемый после праздничного.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

36. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях привлечения работников для сверхурочной работы, на условиях ненормированного рабочего дня (ст.ст. 97, 99, 101 ТК РФ).

37. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных законом (ст. 113 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения, в других случаях, например, для выполнения работы, связанной с обслуживанием воспитанников.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества учреждения;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается по письменному распоряжению работодателя, только 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 инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.

38. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

39. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором Учреждения, не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

Графики отпусков составляются с учётом пожеланий работников при условии, что это не противоречит интересам Учреждения.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

40. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

41. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск следующей продолжительностью:

56 календарных дней – педагогическим работникам (в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466);

30 календарных дней – инвалидам в соответствии со статьей 24 Федерального закона № 181 ФЗ от 24 ноября 1995 года «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

31 календарный день - работникам в возрасте до восемнадцати лет;

28 календарных дней – остальным работникам.

42. В соответствии со ст. 116 ТК РФ Учреждением предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);

работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ);

лицам, работающим в районах Крайнего Севера (ст. 321 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст. 116 ТК РФ).

Предоставлять следующие виды ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:

1) дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ).

Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня предоставляется всем работникам Учреждения, в том числе работающим по совместительству.

43. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

44. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 28 календарных дней.

45. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

46. Продление, перенос, разделение и отзыв из отпуска производится по соглашению сторон в случаях, предусмотренных ст.ст. 124, 125 ТК РФ.

47. Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

1) работникам в возрасте до восемнадцати лет;

2) одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,

3) работникам учреждения, обладающим таким правом в соответствии с требованиями Федерального закона от 20 июля 2012 г. N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов", Федерального закона от 10 января 2002 г. N 2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне", Федерального закона от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих", Федерального закона от 9 января 1997 г. N 5-ФЗ "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы", Федерального закона от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ "О ветеранах", Закона РФ от 15 января 1993 г. N 4301-1 "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы", Закона РФ от 15 мая 1991 г. N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС";

4) женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после, независимо от стажа работы у данного работодателя;

5) мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

48. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

1) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

3) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

4) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

5) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

6) 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 – до 14 календарных дней.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

49. В связи с материнством, по заявлению женщины предоставляются отпуска с выплатой пособия по государственному социальному страхованию, определенному федеральными законами:

1) отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности;

2) отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения. Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо указанного отпуска предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

50. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам по их заявлениям предоставляются дополнительные краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы в количестве 3 календарных дней в следующих случаях:

- 1) в связи с заключением брака;
- 2) родителям при бракосочетании детей;
- 3) в связи со смертью супруга, родственников первой степени родства (отца, матери, ребенка);
- 4) в связи с рождением ребёнка.

51. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые предоставляются дополнительные отпуска, предусмотренные ст.ст. 173-176 ТК РФ.

## **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

52. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе установленной системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы в соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников КГАУ "Камчатский центр для несовершеннолетних", разработанного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Камчатского края от 21 июля 2008 г. № 221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края», постановлением Правительства Камчатского края от 11 ноября 2008 г. № 357-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству социального развития и труда Камчатского края» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Камчатского края, содержащими нормы трудового права.

53. В Учреждении установлена повременная система оплаты труда.

54. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Начисленная (без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ) месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Камчатском крае, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Камчатском крае, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

55. Выплата заработной платы производится в валюте Российской Федерации в наличной форме через кассу Работодателя либо в безналичной форме путем перечисления денежных средств на счет (банковскую карту) Работника, указанный в заявлении, 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем - выплата заработной платы производится накануне.

56. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет зарплаты в размере не более одного месячного заработка.

57. Расчет при убытии в ежегодный основной оплачиваемый отпуск производится не позднее чем за три дня до начала отпуска.

58. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

59. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производятся в день увольнения работника.

60. В целях усиления заинтересованности работников Учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности, к их должностному окладу устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством и Положением об оплате труда и премировании работников КГАУ "Камчатский центр для несовершеннолетних".

61. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются премии в соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников КГАУ "Камчатский центр для несовершеннолетних".

62. В целях усиления нематериальной заинтересованности работников Учреждения в достижении лучших результатов деятельности, улучшении качества работы, создания условий для проявления творческой активности каждого работника Учреждения устанавливаются меры нематериального поощрения за успехи в работе в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка КГАУ "Камчатский центр для несовершеннолетних".

63. В соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников КГАУ "Камчатский центр для несовершеннолетних" устанавливаются выплаты компенсационного характера работникам, занятым работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

64. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. Оплата производится за все фактические часы работы, приходящиеся на выходной или праздничный день. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему 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.

65. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 50% часовой тарифа ставки заработной платы (должностного оклада). Ночной считается смена, если не менее 50% её продолжительности приходится на ночное время (с 22.00 до 6.00).

66. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия).

67. При временной нетрудоспособности работника ему выплачивается пособие по временной нетрудоспособности согласно законодательству РФ.

68. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несет руководитель Учреждения.

## **7. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА И ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК**

67. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

68. Дисциплина труда состоит в:

1) обязательном и добросовестном исполнении всеми работниками должностных обязанностей, установленных трудовым законодательством РФ, Камчатского края, трудовым договором, должностной инструкцией;

2) исполнение работником поручений, указаний непосредственных руководителей;

3) корректном, доброжелательном и вежливом обращении с коллегами и подчиненными, клиентами;

4) поддержание работником уровня квалификации, достаточного для исполнения обязанностей.

68. Дисциплина труда обеспечивается за счет ответственности работника за исполнение должностных обязанностей, постоянного контроля непосредственных и вышестоящих руководителей.

69. Персональную ответственность за состояние дисциплины труда несут заведующие структурных подразделений (отделений), на которых возлагается обязанность давать работникам четкие поручения и указания, проверять своевременность и точность их исполнения, объективно подходить к оценке трудовой деятельности подчиненных работников.

70. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, трудовым договором создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

71. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых

обязанностей, работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

72. Дисциплинарные взыскания применяются директором Учреждения. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства при которых он был совершен.

73. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

74. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

75. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

76. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

77. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или трудового коллектива.

78. Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка КГАУ "Камчатский центр для несовершеннолетних".

## **8. ОХРАНА ТРУДА**

79. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей



деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

80. Работодатель в соответствии с законодательством РФ по охране труда обязуется:

1) провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, служащих и руководящих работников Учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

2) не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда,

3) организовать за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников.

4) не допускать работников Учреждения к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

5) организовать государственное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством с обязательной выплатой установленных сумм возмещения вреда работникам, потерявшим здоровье и трудоспособность на производстве;

б) проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах с участием представителей профсоюзного комитета.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям, администрация разрабатывает с участием профкома соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте.

а) совместно с уполномоченными трудового коллектива организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

б) регулярно рассматривать на совместных заседаниях с уполномоченными трудового коллектива, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

в) обеспечить гарантии права работников на охрану, труда, предусмотренные трудовым законодательством РФ, и закрепление этих прав в трудовых договорах.

- обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструктажей, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

г) обеспечить сохранность места работы (должности) и среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

81. Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия СИЗ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, на основании результатов специальной оценки условий труда.

82. Приобретение СИЗ осуществляется за счет средств работодателя.

83. Допускается приобретение работодателем СИЗ во временное пользование по договору аренды. Предоставление работникам СИЗ, в том числе приобретенных работодателем во временное пользование по договору аренды, осуществляется в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - типовые нормы), прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, и на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

84. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения. Указанные нормы утверждаются локальными нормативными актами работодателя на основании результатов проведения специальной оценки условий труда и с учетом мнения соответствующего профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа и могут быть включены в коллективный и (или) трудовой договор с указанием типовых норм, по сравнению с которыми улучшается обеспечение работников средствами индивидуальной защиты. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

85. Работодатель обязуется:

1) обеспечить права работников Учреждения на обязательное социальное страхование и осуществлять их обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами;

2) осуществлять страхование работников Учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с ФЗ от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

3) обеспечить обязательное медицинское страхование работников Учреждения;

4) обеспечить обязательное пенсионное страхование работников Учреждения со своевременным перечислением страховых взносов в пенсионные фонды РФ в соответствии с Федеральным законом РФ от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»;

5) осуществлять в Учреждении персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом РФ от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников Учреждения для представления их в пенсионный фонд РФ.

## **10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

86. Работодатель признает, что занятость – важнейшее условие благополучия работников и обязуется все возможные меры для сохранения трудового коллектива и рабочих мест.

87. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

88. Сокращение численности или штата работников Учреждения проводится лишь в исключительных случаях, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.

89. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца.

90. При сокращении численности или штата работников Учреждения имеют преимущественное право на оставление на работе (ст. 179 Трудового кодекса РФ):

1) работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

91. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в

возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

92. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

93. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право при появлении вакансий (ст. 178, 180 ТК РФ).

94. В целях обеспечения и закрепления в Учреждении высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров работодатель обязуется:

1) создать условия для профессионального роста работников Учреждения путем подготовки кадров в целях обеспечения работникам, как уже работающим, так и вновь принятым, возможности освоить новую профессию, повысить квалификацию по своей специальности;

2) содействовать работникам, желающим повысить свою квалификацию, пройти переподготовку, приобрести другую профессию;

3) в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы; если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4) каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется перевод на более квалифицированные работы с повышением;

5) содействовать работникам, совмещающим работу с обучением в общеобразовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования или проходящим профессиональное обучение;

6) представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального

профессионального образования, при получении ими образования, соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-176 ТК РФ;

7) организовывать проведение аттестации специалистов, руководящих и педагогических работников и по ее результатам устанавливать им соответствующий уровень оплаты труда согласно Положению о системе оплаты труда работников краевого государственного автономного учреждения социальной защиты «Камчатский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних», со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

95. Для стимулирования целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации работников Учреждения, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных технологий социальной работы; повышения эффективности и качества труда работников Учреждения; выявления перспектив использования потенциальных возможностей работников Учреждения; учета требований профессиональных стандартов, федеральных государственных стандартов социального обслуживания к кадровым условиям оказания социальных услуг населению; определения необходимости повышения квалификации работников Учреждения; обеспечения дифференциации уровня оплаты труда работников Учреждения, возможности повышения уровня оплаты труда работодателем организуется проведение аттестации в целях установления соответствия уровня квалификации специалистов, руководящих и педагогических работников Учреждения требованиям, предъявляемым к внутридолжностным квалификационным категориям или подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

96. Аттестация проводится согласно Трудовому кодексу РФ и Положению о порядке проведения аттестации работников краевого государственного автономного учреждения социальной защиты «Камчатский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних», утвержденному приказом работодателя.

Работники обязаны проходить один раз в 5 лет аттестацию на соответствие уровня квалификации требованиям, предъявляемым к занимаемым ими должностям в случае отсутствия квалификационной категории, или отсутствия внутри должностных квалификационных категорий.

Работник может также подать документы на внеочередную аттестацию на соответствие более высокому уровню квалификации.

Работнику, обладающему достаточным практическим опытом и выполняющему качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, но не имеющему специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями к должности, по рекомендации аттестационной комиссии (в порядке исключения) может быть установлен должностной оклад квалификационного уровня профессиональных квалификационных групп, предусмотренный для лиц, имеющих требуемый стаж или образование.

Педагогические работники учреждения проходят аттестацию в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации № 196 от 24 марта 2023 года «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих педагогическую деятельность».

Медицинские работники учреждения проходят аттестацию в соответствии с Приказом Минздрава России от 23.04.2013 № 240н «О порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории».

97. При направлении работника работодателем для повышения квалификации на краткосрочные курсы, в том числе при направлении в другую местность, между работником и работодателем может быть заключено соглашение об обучении. Данным соглашением об обучении предусматривается порядок возмещения работником затрат, понесенных работодателем на его обучение работника, в случае увольнения по инициативе работника, без уважительных причин, до истечения срока, обусловленного заключаемым соглашением об обучении.

## **11. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ**

98. Работодатель и работники строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами, отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным Договором.

## **12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

99. Контроль за выполнением коллективного договора Учреждения осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

100. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешения конфликтов и противоречий, возникающих в сфере трудовых отношений в сроки, определенные законодательством.

101. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

102. Стороны обязуются отчитываться на общем собрании работников по итогам года о результатах контроля за выполнением коллективного договора.

### **103. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

103. Настоящий Договор заключен на срок – 3 года. Договор распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024 года и действует до 31.12.2026 года.

104. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Стороны обсуждают продление срока действия или принятия нового коллективного договора за три месяца до окончания действия настоящего коллективного договора.

105. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения его типа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

106. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

107. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

108. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

109. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

110. Изменения и дополнения в настоящий Договор производятся в течение срока его действия по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

111. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

112. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

113. Изменения и дополнения в настоящий Договор производятся в течение срока его действия по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

114. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

115. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (Министерство труда и развития кадрового потенциала Камчатского края).

116. Работодатель обязуется в течение 5 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников Учреждения.

От работодателя:

**Директор КГАУ «Камчатский центр  
для несовершеннолетних»**



И.В. Аненко  
01 2024 г.

От трудового коллектива:

**Уполномоченный представитель  
работников КГАУ «Камчатский  
для несовершеннолетних»**

Л.Н. Рублёва  
«26» 01 2024 г.