

Представитель Работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации ГАУ ТО «ОЦПР»

Представитель Работодателя:
Директор ГАУ
ТО «ОЦПР»



[Signature] О.В. Ихтиярова

[Signature] Н.И.

«01» января 2025 г.

2025 г.

Принят:

Общим собранием работников
ГАУ ТО «ОЦПР»

Протокол от «24» 12 2024г. № 11

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
«ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР ПРОФИЛАКТИКИ И РЕАБИЛИТАЦИИ»
на 2026 - 2028 годы

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном учреждении Тюменской области «Областной центр профилактики и реабилитации» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. В настоящем договоре используются следующие понятия:

Работники – физические лица, вступившие и состоящие в трудовых отношениях с ГАУ ТО «ОЦПР»;

Работодатель, Учреждение – государственное автономное учреждение Тюменской области «Областной центр профилактики и реабилитации» (ГАУ ТО «ОЦПР»);

Представитель работников, Профком – первичная профсоюзная организация ГАУ ТО «ОЦПР»;

Представитель Работодателя – директор ГАУ ТО «ОЦПР», а также лица, уполномоченные им в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.2. Настоящий договор заключен между работниками и работодателем в лице их представителей (далее – стороны) на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации;
- усиления социальной ответственности сторон за результаты социальной деятельности учреждения;
- создания условий, способствующих повышению безопасности труда;
- обеспечения роста мотивации и производительности труда работников за счет предоставления предусмотренных настоящим договором социальных гарантий, льгот и компенсаций, а также роста благосостояния и уровня социальной защиты работников, их семей; создания благоприятного климата в трудовых коллективах.

1.3. С целью защиты законных прав и интересов работников профком и работодатель обязуются не допускать принятия решений, противоречащих положениям настоящего договора и законодательства Российской Федерации.

Стороны настоящего договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства.

1.4. Настоящий договор разработан на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников, условия настоящего договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.5. Затраты, связанные с реализацией настоящего договора, осуществляются в пределах параметров плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

1.6. Работодатель осуществляет деятельность по повышению эффективности оказываемой социальной поддержки работникам и членам их семей путем совершенствования механизма предоставления социальных льгот и компенсаций.

С этой целью работникам, членам их семей могут предоставляться дополнительные социальные льготы и компенсации в порядке, установленном в учреждении, принятым с учетом мотивированного мнения профкома.

1.7. Работодатель разделяет (поддерживает) общенациональные ценности, закрепленные Конституцией Российской Федерации, и особое внимание уделяет следующим направлениям: поддержка семьи и детства;

- повышение благосостояния работников;
- социальная защита работников;
- развитие здравоохранения;
- поддержка здорового образа жизни;
- охрана окружающей среды;
- поддержка культуры;
- поддержка волонтерской деятельности; □ противодействие коррупции; □

патриотическое воспитание.

С целью определения порядка и условий реализации указанных направлений учреждением могут быть изданы соответствующие локальные нормативные акты.

1.8. Настоящий договор доводится до работников под роспись.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией и квалификацией. В случае отсутствия работы по профессии, квалификации и должности работника, по возможности предоставлять ему другую работу (по согласованию с работником и профкомом), оказать помощь в получении образования по профессии, востребованной у Работодателя, в том числе по которым имеются вакантные места.

2.2. Работодатель обязуется информировать не позднее, чем за три месяца профком о возможном массовом увольнении работников (свыше 30%, если иной более низкий процент не предусмотрен законодательством Российской Федерации) и учитывать мнение профкома о мерах по трудоустройству и переквалификации высвобождаемых работников.

При прочих равных условиях преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют работники, указанные в ТК РФ, а также работники, до достижения пенсионного возраста которым осталось работать 2 (два) года.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязуется по возможности не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

2.3. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности (штата) работников либо их должности, либо по иному основанию, предоставлять свободное время для поиска работы два рабочих дня в неделю с оплатой по среднему заработку (либо другие варианты с учетом имеющихся средств) по согласованию с работником. Работодатель совместно с профкомом обязуются принимать меры по оказанию помощи увольняющемуся работнику по поиску работы, в том числе путем запроса сведений у учредителя работодателя об имеющихся вакансиях в подведомственных ему организациях и учреждениях в целях сохранения квалифицированных кадров.

2.4. Профком обязуется оказывать консультативно-правовую помощь всем работникам по вопросам трудового законодательства Российской Федерации.

2.5. Работодатель и профком прилагают усилия к тому, чтобы все возникающие социально-трудовые вопросы решались в коллективе путем взаимных консультаций и переговоров, исходя из необходимости избежать конфронтации между коллективом и работодателем.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим труда и отдыха работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка ГАУ ТО «ОЦПР».

Для работников, место работы которых расположено по адресу: Тюменская область, м.рн Тюменский, с.п. Новотарманское, тер. автодорога Тюмень-Салаирка-гр. Свердловской области, км 23-ий, стр. 27, - а также для работников, работающих в учреждении в иных населенных пунктах, относящихся к сельской местности, продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

Для работников, местом работы которых являются службы семейного консультирования в г.Тюмень и г.Тобольск, продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.

3.2. Работодатель обязуется ежегодно организовывать спортивно-оздоровительные мероприятия для работников в целях пропаганды здорового образа жизни среди коллектива, а также укрепления духа и сотрудничества в коллективе.

3.3. Работодатель обязуется предоставлять по письменному заявлению:

- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери, работающим инвалидам, пенсионерам по старости (по возрасту) дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней ежегодно (ст.263 ТК РФ);

- работнику, ребенок которого идет в первый класс, предоставлять 1-го сентября дополнительный день отпуска, без сохранения заработной платы, в том случае, если этот день выпадает на рабочий день (смену) работника.

3.4. Работодатель обязуется предоставлять один раз в год ежегодно по письменному заявлению работника дополнительные оплачиваемые дни отдыха дополнительные отпуска без сохранения заработной платы:

- матерям (одиноким отцам), воспитывающим трех и более несовершеннолетних детей – 1 (один) рабочий день;

- в связи со собственной свадьбой с личным бракосочетанием – 3 (три) календарных дня одновременно в течение месяца со дня указанного события;

- в связи с рождением ребенка – 3 (три) календарных дня, которые могут быть использованы одновременно в течение месяца после наступления указанного события; □ ветеранам боевых действий – 10 (десять) календарных дней.

3.5. Работники, у которых дети идут в первый класс общеобразовательной школы, имеют преимущественное право на предоставление очередного отпуска в августе-сентябре месяцах календарного года продолжительностью до 14 дней.

3.6. Работодатель совместно с профкомом обязуются проводить в коллективе воспитательную работу, способствующую укреплению дисциплины труда, добросовестному полному и эффективному выполнению должностных обязанностей, бережному отношению к сохранности имущества.

3.7. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением режима труда и отдыха работников, графика отпусков, предоставлением дополнительных отпусков и их оплатой.

РАЗДЕЛ 4. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ. ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

4.1. Выделять средства на обязательное медицинское страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.2. Заключать договоры с органами (организациями) здравоохранения по медицинскому обслуживанию работников, проведению периодических профилактических осмотров.

4.3. Оказывать материальную помощь при условии наличия финансирования:

- со смертью близких родственников (родителей, супруги (а), детей) – в размере 5000,00 рублей при финансовой возможности;

- в случае смерти работника, умершего от общего заболевания или несчастного случая, не связанного с производством, – в размере 5000,00 рублей;

- работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации (такой как утрата или повреждение единственного жилого помещения в результате стихийных бедствий и других ЧС бытового, природного или техногенного характера; инвалидность; лечение длительностью свыше 3 месяцев и т.п.) – в размере 10000,00 рублей.

- в связи с рождением первого и последующего ребенка (усыновлением, удочерением ребенка в возрасте до 3-х лет) – 5000,00 рублей. Материальная помощь выплачивается на каждого родившегося (усыновленного, удочеренного ребёнка).

4.4. Осуществлять ежедневную доставку работников:

- от согласованных мест остановок в г. Тюмень до ГАУ ТО «ОЦПР» (Тюменская область, м.р-н Тюменский, с.п. Новотарманское, тер. автодорога Тюмень-Салаирка-гр. Свердловской области, км 23-ий, стр. 27) и обратно;

- от согласованных мест остановок в п. Новотарманск Тюменского района до ГАУ ТО «ОЦПР» (Тюменская область, м.р-н Тюменский, с.п. Новотарманское, тер. автодорога Тюмень-Салаирка-гр. Свердловской области, км 23-ий, стр. 27) и обратно.

4.5. Организовать на возмездной основе горячее питание работников, находящихся в период обеденного перерыва на территории ГАУ ТО «ОЦПР» (Тюменская область, м.р-н Тюменский, с.п. Новотарманское, тер. автодорога Тюмень-Салаирка-гр. Свердловской области, км 23-ий, стр. 27), в столовой ГАУ ТО «ОЦПР» на основании их заявления в связи с удаленностью места работы от мест общественного питания, а для работников, которые приносят пищу с собой, оборудовать специальное помещение для приема пищи, где будут доступны для работников холодильник, микроволновка и кран с водой.

4.6. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению

ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников учреждения.

4.7. Выделять свободные денежные средства по решению работодателя на оплату спортивно-оздоровительных мероприятий с участием коллектива ГАУ ТО «ОЦПР» не менее 50% от общей стоимости спортивно-оздоровительных мероприятий.

4.8. Предоставить возможность работникам пользоваться спортивными объектами, находящимися на территории учреждения.

4.9. Проводить в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (задач). Работникам, проходящим профессиональную подготовку и (или) переподготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

4.10. Оказывать содействие работникам в реализации права на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, путем полного или частичного финансирования. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

РАЗДЕЛ 5. ГАРАНТИИ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

5.1. Работодатель обязуется предоставить безвозмездно профкому помещение для проведения заседаний, хранения документации и предоставить возможность размещения информации о профкоме в доступном для работников месте.

5.2. Работодатель обязуется не препятствовать доступу профкома к оргтехнике, средствам связи и необходимым правовым документам учреждения.

5.3. Профсоюзным активистам, не освобожденным от основной работы, по необходимости работодатель обязуется предоставлять время для выполнения общественных работ в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

5.4. Членов профкома, не освобожденных от основной работы, работодатель обязуется освобождать от нее для участия в качестве делегатов, созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, пленумов, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением среднего заработка.

5.5. Работодатель обязуется обеспечивать профком информацией, необходимой ему для проведения компаний по заключению коллективного договора и контроля за его выполнением.

5.6. Работодатель, по возможности, содействует профкому в организации культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий в коллективе.

5.7. Членские профсоюзные взносы членов профкома (при наличии их письменных заявлений) работодатель обязуется удерживать ежемесячно из заработной платы и бесплатно перечислять на текущий счет профкома в учреждении банка.

5.8. При ликвидации учреждения, в течение всего срока проведения ликвидации, деятельность профкома продолжается.

РАЗДЕЛ 6. ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

6.1. При необходимости внесения дополнений, изменений в коллективный договор или его продлении заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения, которые рассматриваются второй стороной в недельный (семь календарных дней) срок.

6.2. Для подготовки изменений, дополнений или проекта нового коллективного договора работодатель и профком создают совместную комиссию на равноправной основе.

6.3. Должностные лица, виновные в нарушении или не выполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.4. Работодатель и профком обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.