

Директор ГБУСОН РО «СРЦ
Пролетарского района»
_____ О.В.Сиротенко
«___» _____ 2022 г
М.П.

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Е.Ю.Зайцева
«___» _____ 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр
для несовершеннолетних Пролетарского района»
действующего с 20.03.2022 по 19.03.2025

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
управлении по труду министерства
труда и социального развития
Ростовской области

Регистрационный № _____
от _____

г.Пролетарск

2022 г.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Пролетарского района» (далее Центр).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите прав и интересов работников Центра.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель ГБУСОН РО «СРЦ Пролетарского района» в лице его представителя – директора Сиротенко Ольги Васильевны;
- работники Центра, именуемые далее «Работники», в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Зайцевой Елены Юрьевны (далее Профсоюз).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить его представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29,30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора, должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

1.7. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст.43 ТК РФ).

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Сторонами трудовых отношений являются Работник (представитель работника – Профсоюз) и Работодатель. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности и качества оказания социальных услуг, повышение производительности труда на основе внедрения прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях **Работодатель обязуется:**

- 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;

- добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры обслуживания и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения оплаты труда работников;

- обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы и исполнения ими своих трудовых обязанностей;

- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, трудовыми договорами;

- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;

- предоставлять представителям работников (Профсоюзу) полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 22 ТК РФ);

-сотрудничать с Профсоюзом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

-учитывать мнение Профсоюза при разработке проектов текущих и перспективных планов и программ работодателя;

-своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

-осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

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

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

-осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

-знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

2.3. Профсоюз обязуется:

-способствовать устойчивой деятельности Центра присущими профсоюзам методами, в т.ч. путем возобновления и развития экономического трудового соревнования работников с целью повышения эффективности их труда, установления совместно с работодателем прогрессивных систем поощрения победителей соревнований;

-способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (ст. 30 ТК РФ);

-представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

-вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития организации и ее кадровой политики;

-добиваться от работодателя приостановки или отмены решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам

коллективного договора, соглашениям, локальных нормативных актов, принятых без необходимого согласования с Профсоюзом (ст. 372 ТК РФ);

- контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

- выражать мнение Профсоюза при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору; (ст. 21 ТК РФ);

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- способствовать повышению эффективности и улучшению качества оказываемых услуг, росту производительности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам;

- незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, имуществу других работников.

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в здании и на территории Центра, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников Центра, общие принципы служебного поведения, в соответствии с внутренним трудовым распорядком ГБУСОН РО «СРЦ Пролетарского района», не допускать совершения коррупционных проступков.

2.5. Работодатель имеет право:

-заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

-требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по трудовому договору.

-поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

-привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

-принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке;

2.6. Работники имеют право на:

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

- предоставление ему 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, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

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

- участие в управлении Центром 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;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- иные права, предоставленные ему трудовым законодательством.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух идентичных экземплярах – по одному для каждой из сторон.

При заключении трудовых договоров используется форма трудового договора с работниками учреждения, утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11. 2012 № 2190-р с учетом показателей эффективности деятельности работников государственных учреждений социального обслуживания населения Ростовской области, а также рекомендации, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками учреждения при введении эффективного контракта».

При приемке на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, Положениями по оплате труда и стимулирующих выплат, иными нормативными актами, имеющими отношения к трудовой функции работника, настоящим коллективным договором.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

3.3. В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника, наименование работодателя и сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей);

место и дата заключения договора;

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации);

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обязательства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и стимулирующие выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

другие дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами;

3.4. По соглашению сторон в трудовой договор также включаются права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст.59 ТК РФ).

3.6. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

3.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

3.8. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) по следующим основаниям:

1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая ст. 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая ст. 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией, либо сокращением численности или штата работников организации, (п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в

размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

3.11. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения или сокращением численности или штата работников работодатель предупреждает работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

3.12. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют работники, имеющие двух и более несовершеннолетних детей, одинокие матери, имеющие детей до 14-летнего возраста, работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя и без отрыва от работы (ст.179 ТК РФ).

3.13. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается другая имеющаяся работа в учреждении.

3.14. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации.

3.15. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

3.16. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

3.17. 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 п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. График работы.

4.2.1. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием работников Центра, с учетом мнения профсоюзного органа.

4.3. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации 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 после праздничного рабочий день. (ст. 112 ТК РФ.)

4.4. 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.

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 работодателя, государственного или муниципального имущества;

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, землетрясение, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормативные жизненные условия всего населения или его части.(ст.113 ТК РФ). Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.5. Для работников, работающих в режиме сменной работы, режим рабочего времени устанавливается в соответствии с графиками сменности, утверждаемыми директором Центра ежемесячно. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работнику устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по графику сменности. Перерыв для отдыха и питания считается рабочим и подлежит оплате.

Работник не может без разрешения администрации менять очередность смен, предусмотренную графиком, а также меняться сменами с другими работниками. Несоблюдение указанного правила рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

Для сторожей аппарата Центра установлен режим работы один рабочий день – два выходных дня с суммированным учетом рабочего времени. Учетный период – год.

4.5.1. Для работников, приостановка работы которых в выходные и праздничные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни могут предоставляться не только в субботу и воскресенье, но и в другие дни недели. Если в соответствии с графиком работы смена выпадает на субботу или воскресенье, этот день считается обычным рабочим днем (ст. 111 ТК РФ).

4.5.2. Если при приеме на работу или в течение трудовых отношений работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

4.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При этом режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с

пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ст.93 ТК РФ).

4.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

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 работодателя, государственного или муниципального имущества;

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 (ст. 113 ТК РФ).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.9. Для всех категорий работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Раздел 5. Отпуска.

5.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. (ст.114 ТК РФ, ст.115ТК РФ). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отдельным категориям работников предоставляется удлиненный основной отпуск, предусмотренный в соответствии со ст.115 ТК РФ и оговоренный трудовым договором:

- работникам моложе 18 лет предоставляется продолжительностью не менее 31 календарного дня;

- инвалидам независимо от группы инвалидности не менее 30 календарных дней (ст. 23 Закона о защите инвалидов);
- водителю – 3 календарных дня (ненормированный рабочий день).

5.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.3. В случаях временной нетрудоспособности работника ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.4. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ).

5.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- работникам, имеющим 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, рассматриваемых в индивидуальном порядке.

5.6. В государственном бюджетном учреждении социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центре для несовершеннолетних Пролетарского района» установлено рабочее время и время отдыха по следующим должностям:

Аппарат учреждения			
№	Должность	Рабочее время (неделя)	Количество дней отпуска
1.	Директор	40 часов	28 календарных дней
2.	Заместитель директора	40 часов	28 календарных дней
3.	Главный бухгалтер	40 часов	28 календарных дней
4.	Бухгалтер	40 часов	28 календарных дней
5.	Заведующий хозяйством	40 часов	28 календарных дней
6.	Заведующий складом	40 часов	28 календарных дней
7.	Врач (педиатр, психотерапевт) 0,5ст.	18 часов	28 календарных дней
8.	Медицинская сестра	39 часов	28 календарных дней
9.	Специалист по социальной работе	40 часов	28 календарных дней
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 0,5ст.	20 часов	28 календарных дней
11.	Кастелянша	40 часов	28 календарных дней
12.	Повар	40 часов	28 календарных дней
13.	Подсобный рабочий	40 часов	28 календарных дней
14.	Уборщик служебных помещений	40 часов	28 календарных дней
15.	Сторож	40 часов	28 календарных дней
16.	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды	40 часов	28 календарных дней
17.	Дезинфектор 0,5 ст.	20 часов	28 календарных дней
18.	Инспектор по кадрам	40 часов	28 календарных дней
19.	Водитель	40 часов	28 календарных дней (+3)
20.	Медицинская сестра диетическая	39 часов	28 календарных дня
21.	Специалист по закупкам.	40 часов	28 календарных дней
22.	Слесарь-электрик 0,5 ст.	20 часов	28 календарных дней
23.	Инженер-программист	40 часов	28 календарных дней
24.	Экономист 0.25ст.	10 часов	28 календарных дней
Отделение социальной реабилитации			
№	Должность	Рабочее время (неделя)	Отпуск
1.	Заведующая отделением	40 часов	28 календарных дней
2.	Социальный педагог	36 часов	56 календарных

			дней
3.	Педагог-психолог	36 часов	56 календарных дней
4.	Воспитатель	36 часов (30 часов норма педагогической работы за ставку заработной платы)	56 календарных дней
5.	Музыкальный руководитель	36 часов (24 часа норма педагогической работы за ставку заработной платы)	56 календарных дней
6.	Педагог дополнительного образования	36 часов (18 часов норма педагогической работы за ставку заработной платы)	56 календарных дней
7.	Инструктор по труду	36 часов	56 календарных дней
8.	Инструктор по физической культуре	36 часов (30 часов норма педагогической работы за ставку заработной платы)	56 календарных дней
9.	Специалист по социальной работе	40 часов	28 календарных дней
10.	Юрисконсульт 0,5 ст.	20 часов	28 календарных дней

Отделение социальной диагностики, социально-правовой и психолого-педагогической помощи

№	Должность	Рабочее время (неделя)	Отпуск
1.	Заведующая отделением	40 часов	28 календарных дней
2.	Социальный педагог	36 часов	56 календарных дней
3.	Педагог-психолог	36 часов	56 календарных дней
4.	Психолог	40 часов	28 календарных дней
5.	Специалист по социальной работе	40 часов	28 календарных дней
6.	Учитель-логопед	36 часов (20 часов норма педагогической работы за	56 календарных дней

		ставку заработной платы)	
7.	Юрисконсульт	40 часов	28 календарных дней

5.7. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Раздел 6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

6. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 ТК РФ).

6.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

- повышать квалификацию педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- повышать квалификацию медицинских работников не реже чем один раз в пять лет;

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

- 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. 173-176 ТК РФ.

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям

- организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников государственных учреждений.

Раздел 7. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ростовской области от 06.07.2016 № 453 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Ростовской области» и на основании Положения об оплате труда работников учреждения.

7.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

- аванс в размере 40 % от оклада, без учета налога на доходы физических лиц - 24 числа, текущего месяца;

- оставшаяся часть заработной платы – 9 числа месяца, следующего за оплачиваемым.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.3. Не позднее чем, за два дня до срока выдачи заработной платы, каждому работнику работодатель обязан выдать расчетный лист (по форме утвержденной работодателем с учетом мнения Профсоюза) с общей суммой заработной платы и расшифровкой ее составных частей, причитающихся работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний.

Заработная плата работника перечисляется на банковскую пластиковую карту.

7.4. При задержке выплаты заработной платы, за период со дня задержки до дня фактической ее выплаты работникам выплачивается компенсация в размере 1/150 ставки рефинансирования ЦБ РФ на день выплаты за каждый день просрочки (ст.236 ТК РФ).

7.5. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом;

7.6. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным

окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

7.7. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

7.7.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

По результатам специальной оценки условий труда от 21.05.2019г проводимой Обществом с ограниченной ответственностью «Центр охраны труда «ТРУД –ЭКСПЕРТ» г.Тула в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 4 процента должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается согласно перечню должностей работников учреждения, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным.

Результаты специальной оценки труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения.

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Порядок и условия осуществления указанных мер не могут быть ухудшены, а размеры - снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами компенсационных мер, фактически реализовывавшихся в отношении указанных работников до проведения специальной оценки условий труда, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения ранее реализуемых компенсационных мер.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

7.7.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

Доплата за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в пределах фонда заработной платы отсутствующего работника или фонда по вакантной должности. Размер доплаты определяется как одному, так и нескольким лицам по соглашению сторон в зависимости от объема выполняемых работ,

квалификации работника, степени использования рабочего времени (ст. 151 ТК РФ).

7.7.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в размере 50 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) (ст. 154 ТК РФ).

7.7.4. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов)

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.

7.7.5. 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 компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.7.6. При установлении доплаты за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

7.8. Работникам учреждения гарантируются:

государственное содействие системной организации нормирования труда; применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

7.9. Нормы труда - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а

также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

7.10. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

при направлении в служебные командировки;

при совмещении работы с получением образования;

при временной нетрудоспособности;

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

в некоторых случаях прекращения трудового договора;

в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

7.11. При направлении работника учреждения в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Средний заработок сохраняется за все дни работы по графику, установленному в учреждении, в период нахождения работника в командировке, а так же за дни нахождения в пути, в т.ч. за время вынужденной остановки в пути. За выходные и нерабочие праздничные дни, которые приходятся на период командировки, средний заработок не выплачивается.

7.12. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка на основании справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования.

7.13. При наступлении временной нетрудоспособности работника учреждения работодатель выплачивает пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 183 ТК РФ).

Основанием для расчета и выплаты пособий, причитающихся сотрудникам, при наступлении страхового случая является больничный лист. Расчет и оплата больничного листа осуществляется в соответствии с законом 255-ФЗ. Три первых дня больничного оплачивает работодатель, за счет средств ФСС выплата пособия производится с 4-го дня, в остальных случаях оплата производится за счет средств ФСС с 1-го дня при страховом стаже: -до 5 лет -60% среднего заработка,

-от 5 до 8 лет – 80% среднего заработка,
-8 и более лет – 100% среднего заработка.

Больничный лист по беременности и родам оплачивается в размере 100% среднего заработка. В случае если страховой стаж составляет менее 6 месяцев, пособие выплачивается в размере, не превышающем МРОТ за полный календарный месяц. Выплата пособия по беременности и родам осуществляется за счет средств ФСС с первого дня нетрудоспособности. Пособие женщинам, вставшим на учет в медицинское учреждение в ранние сроки беременности и единовременное пособие при рождении ребенка в полном размере выплачивается за счет средств ФСС.

В случае если за расчетный период сотрудник не имел заработка, или рассчитанный средний заработок (за месяц) ниже МРОТ, то пособие рассчитывается исходя из МРОТ (с учетом страхового стажа).

7.14. При прекращении (расторжении) трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

7.15. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой [статьи 81](#) Трудового Кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой [статьи 81](#)) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

7.16. Другие вопросы оплаты труда, не освещенные в данном разделе, регулируются Положением об оплате труда работников учреждения, являющимся неотъемлемой частью коллективного договора.

Раздел 8. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется обеспечить:

8.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

8.1.2. применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

8.1.3. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

8.1.4. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8.1.5. приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной

одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

8.1.6. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

8.1.7. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

8.1.8. организацию контроля (совместно с Профсоюзом) за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

8.7.9. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013.№ 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» 1 раз в 5 лет с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, с доведением результатов до работников учреждения;

8.1.10. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.1.11. информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

8.1.12. предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

8.1.13. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

8.1.14. расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.1.15. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

8.1.16. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

8.1.17. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.1.18. ознакомление работников с требованиями охраны труда;

8.1.19. разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.

8.1.20. наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.2. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, происшедшим, как на территории работодателя, так и за ее пределами при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя.

8.3. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст.184 ТК РФ).

8.4. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводится обучение и проверка знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

Раздел 9. Разрешение трудовых споров (конфликтов) в учреждении

9.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

9.2. В центре создана комиссия по трудовым спорам (далее КТС) (ст.384 ТК РФ). Порядок работы КТС устанавливается Трудовым кодексом РФ (гл. 60 ТК РФ).

9.3. Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией Центра (ст.385 ТК РФ).

9.4. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст.386 ТК РФ).

9.5. Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации в указанной комиссии (ст.387 ТК РФ). КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение 10 дней со дня подачи работником заявления. По требованию КТС работодатель обязан в установленный срок предоставлять ей необходимые документы. На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем.

9.6. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование (ст.389 ТК РФ).

Раздел 10. Гарантии профсоюзной деятельности.

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально- трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Работодатель обязан предоставить Профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

10.7. Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.8. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по аттестации рабочих мест по охране труда, тарификационной комиссии, социальному страхованию и других.

Раздел 11. Обязательства профсоюза

11. Профсоюз обязуется:

11.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.4. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о Применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в министерство труда и социального развития Ростовской области

12.2. Совместно осуществляют контроль за реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора на общем собрании работников два раза в год. Ответственность за выполнение принятых сторонами в настоящем коллективном договоре обязательств возлагается:

со стороны администрации – на директора,

со стороны работников - на председателя профкома.

12.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575825

Владелец Сиротенко Ольга Васильевна

Действителен с 29.09.2021 по 29.09.2022