

Председатель первичной
Профессиональной организации



М.А. Гацуц

«30» декабря 2016г.

Директор ГБУСОН РО
«СРЦ г. Ростова-на-Дону»



Л.А. Фоменко

«30» декабря 2016г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания населения Ростовской области
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних
г. Ростова-на-Дону»
на 2017 – 2019г.г.

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

Регистрационный № 6574/17-862
от 03.05.2017

Заместитель министра –
начальник управления по труду

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Зам. нач. управления по труду
М.Н. Тлаужков

г. Ростов-на-Дону
2016г.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1.	Общие положения.	3
Раздел 2.	Трудовые отношения. Порядок возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений:	5
2.1.	Возникновение трудовых отношений.	5
2.2.	Изменение трудовых отношений.	6
2.3.	Прекращение трудовых отношений.	6
Раздел 3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	7
Раздел 4.	Оплата и нормирование труда:	7
4.1.	Оплата труда.	7
4.2.	Нормирование труда.	10
Раздел 5.	Гарантии и компенсации.	10
Раздел 6.	Гарантии при возможном высвобождении. Обеспечение занятости.	12
Раздел 7.	Рабочее время и время отдыха.	13
Раздел 8.	Охрана труда.	19
Раздел 9.	Защита персональных данных работников.	21
Раздел 10.	Гарантии деятельности профсоюзной организации. Защита трудовых прав работников.	22
Раздел 11.	Регулирование труда отдельных категорий работников:	28
11.1.	Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.	28

11.2.	Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.	30
Раздел 12.	Социальное страхование.	31
Раздел 13.	Контроль за выполнением коллективного договора.	31
Раздел 14.	Заключительные положения.	33

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Ростова-на-Дону», далее ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор разработан на основе ст. 37 Конституции РФ и в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ; Закона Российской Федерации от 19.04.1991г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности», законов Российской Федерации, Ростовской области, иных нормативных правовых актов РФ и Ростовской области, содержащих нормы трудового права.

1.3. Сторонами настоящего договора являются:

- работодатель в лице директора Фоменко Людмилы Альбертовны;
- работники в лице полномочного представительного органа – председателя профсоюзного комитета Первичной Профсоюзной организации.

1.4. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через профсоюзный комитет;

- учет мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.5. Предметом настоящего Договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Работодателя, взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами, а также основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для

работников учреждения и являющиеся наиболее актуальными для учреждения в целом, с учетом его организационно-правовой формы.

1.6. Профком, действующий на основании Устава и Общего положения о первичных организациях профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, является полномочным представительным органом работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

1.7. Работодатель признает первичную организацию профсоюза работников учреждения в лице ее выборного органа как единственного полномочного представителя работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» по данному коллективному договору.

1.8. В соответствии со статьей 43 Трудового кодекса РФ действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Профсоюз представляет интересы:

- работников учреждения, являющихся членами профсоюза – первичной профсоюзной организации;

- работников учреждения, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно уплачивающих на счет профкома денежные средства в размере 1 % от заработной платы.

(Заявление работника, не являющегося членом профсоюза работников, о перечислении профсоюзной организации денежных средств, является документом, уполномочивающим Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам регулирования социально-трудовых отношений) (ст.30,377 ТК РФ).

1.9. Данный Коллективный договор заключен на принципах паритетности, равенства сторон и свободы выбора, с соблюдением основных норм законодательства.

1.10. При осуществлении сторонами, контроля за выполнением, коллективного договора, они представляют друг другу необходимую для этого полную и достоверную информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.11. Порядок внесения изменений и дополнений к данному коллективному договору устанавливается по согласованию с обеими сторонами, с согласия всех участников социально-трудовых отношений. Изменения и дополнения регистрируются в установленном законодательством порядке.

1.12. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 01 января 2017 года и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).

1.13. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим Коллективный договор;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения - в течение всего срока реорганизации;

- при смене формы собственности учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при ликвидации учреждения - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

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 Коллективного договора на срок до трех лет.

1.14. Регистрация коллективного договора проводится в соответствии с правилами статьи 50 ТК РФ (в течение семи дней с момента подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду). Вступление коллективного договора в законную силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.15. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 20 дней после его подписания.

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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 в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч. III ст. 40 ТК РФ).

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

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ПОРЯДОК ВОЗНИКНОВЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. ВОЗНИКНОВЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1.1. Стороны договорились, что все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем совместно с Профсоюзным комитетом.

2.1.2. С целью привлечения на работу в учреждение молодежи Работодатель обязуется:

- сотрудничать со службой занятости населения;
- предусматривать возможность трудоустройства лиц, закончивших профильные образовательные учреждения высшего профессионального образования;
- предусматривать возможность трудоустройства молодежи (после 18 лет), окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные заведения;
- создавать условия для успешной и эффективной самореализации молодых кадров для их профессионального, интеллектуального и физического развития;

2.1.3. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, форма которого утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзной организацией.

2.1.4. Работодатель обязуется при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» (**Приложение №1**) и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.1.5. Работодатель обязуется заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Один экземпляр работодатель передает работнику. Экземпляр, хранящийся у работодателя, должен содержать подпись работника о получении своего экземпляра договора.

2.1.6. Работодатель обязуется включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

2.1.7. При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

2.1.8. По соглашению сторон в трудовой договор включается условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытание не устанавливается для лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ.

2.1.9. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия (ст.71 ТК РФ).

2.1.10. Порядок заключения трудового договора приведен в Правилах внутреннего трудового распорядка для работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» (**Приложение №1**).

2.1.11. Работодатель может заключать трудовые договоры с работниками на неопределенный срок (бессрочный) и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (статья 58 ТК РФ).

2.1.12. Срочный трудовой договор заключается при приеме на работу в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.1.13. Если трудовым договором не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.1.14. Работодатель обязуется предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции.

2.1.15. Работодатель обязуется выполнять условия заключенного трудового договора с работником.

2.2. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.2.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается как по инициативе работодателя, так и по инициативе работника. Изменения вносятся при переводе на другую работу, как постоянного, так и временного характера, а также в соответствии с медицинским заключением, изменением определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, и в других случаях, предусмотренным законом.

2.2.2. Порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора установлен Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» (**Приложение №1**), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.3.1. Порядок прекращения трудовых договоров в ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» установлен Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» (**Приложение №1**), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3.2. Трудовой договор может быть в любой момент прекращен по соглашению сторон (пункт 1 ч. 1 ст. 77 и ст. 78 ТК РФ). Инициатором расторжения договора по данному основанию может являться как работник, так и работодатель.

2.3.3. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя (ст.71, 81 ТК РФ).

2.3.4. Основанием прекращения трудового договора может являться истечение его срока (пункт 2 ч. 1 ст. 77 и ст. 79 ТК РФ), в случае, если договор заключен на определенный срок.

2.3.5. Работник вправе по своей инициативе, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если законом не установлен иной срок (пункт 3 ч. 1 ст. 77 и ст. 80 ТК РФ) расторгнуть трудовой договор.

2.3.6. Согласно п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ трудовой договор с работником может быть прекращен с его согласия или по его просьбе в порядке перевода к другому работодателю.

2.3.7. Другие основания прекращения трудового договора перечислены в статье 77 ТК РФ.

2.3.8. Работодатель обязуется увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

РАЗДЕЛ 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. В целях повышения конкурентоспособности работников учреждения и повышения квалификации работников направлять их на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации.

3.3.2. 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 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).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 ТК РФ.

3.3.5. Оказывать содействие в аттестации педагогических и медицинских работников; в соответствии с действующими региональными Положениями об аттестации работников соответствующих категорий и по результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям надбавки к должностному окладу со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Направлять работников на повышение квалификации не реже 1 раза в 3 года.

3.3.7. Ежегодно составлять план обучения (повышения квалификации) работников.

3.3.8. Составлять график обучения (повышения квалификации) работников на год.

3.3.9. Планировать расходы на обучение (повышения квалификации) работников.

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с областным законом от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» в редакции от 23.12.2013 г. № 85-ЗС о внесении изменений в областной закон «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» (в последующих редакциях), постановлением Правительства Ростовской области от 06 июля 2016г. № 453 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области» в редакции постановления Правительства Ростовской области от 19.10.2016г. № 712 (с последующими изменениями), Положением «Об оплате труда работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону». **(Приложение №3)**.

4.1.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается, какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ст.132 ТК РФ).

4.1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

4.1.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании, тарификационных списках и в трудовых договорах.

4.1.5. Выплата заработной платы в учреждении производится два раза в месяц: 10 и 25 числа путем безналичного или наличного расчета на основании заявления работника в соответствии с Положением «Об оплате труда руководителя и работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» **(Приложение №3)**.

4.1.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ). Оплату за время простоя работодатель производит согласно статье 157 ТК РФ.

4.1.7. При выплате заработной платы работодатель обязуется в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка разрабатывается и согласовывается с учетом мнения профсоюзного комитета **(Приложение №6)**. Расчетный листок выдается работнику в день выплаты заработной платы (10 числа каждого месяца).

4.1.8. Удержания из заработной платы работника работодатель обязуется производить только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами или по заявлению работника.

4.1.9. В соответствии со ст. 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50 процентов заработной платы. В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70 процентов. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание. Указанные ограничения не распространяются

на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб, в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

4.1.10. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

4.1.11. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.12. За расширение зон обслуживания работнику устанавливается доплата в пределах фонда по вакантной должности. Размер доплаты определяется работнику по соглашению сторон в зависимости от объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

4.1.13. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. (Положение «Об оплате труда работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» – **Приложение №3**).

4.1.14. 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). (Положение «Об оплате труда работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» – **Приложение №3**).

4.1.15. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. (Положение «Об оплате труда работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» – **Приложение №3**).

4.1.16. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты 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;

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

оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

4.1.17. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму (статья 140 ТК РФ).

4.1.18. Работодатель обязуется при увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за весь период неиспользованных отпусков.

4.1.19. Во всех вопросах, касающихся оплаты труда и материального стимулирования работников, работодатель руководствуется Положением «Об оплате труда работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» (**Приложение №3**) и действующими нормами федерального и областного законодательства об оплате труда.

4.1.20. В соответствии со ст. 141 ТК РФ заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

4.1.21. Работодатель обязуется обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

4.1.22. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст.155 ТК РФ).

4.1.23. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени (ст.155 ТК РФ).

4.1.24. При невыполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата труда производится в соответствии с объемом выполненной работы.

4.2. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.2.1. Нормирование труда в ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» осуществляется в соответствии со статьей 159 ТК РФ, Постановлением Правительства Ростовской области от 10.12.2014 № 819 «Об утверждении нормативов штатной численности организаций социального обслуживания Ростовской области», Положением «О системе нормирования труда в ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» (**Приложение №17**).

4.2.2. Работодатель обеспечивает нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям относятся:

- исправное состояние помещений и используемого оборудования;
- своевременное обеспечение необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов и иных средств, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности.

РАЗДЕЛ 5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Стороны пришли к Соглашению о том, что:

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- по оплате труда (ст. 142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167 – 168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 115 -119, 123 – 128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. Гарантии, предоставляемые работникам при направлении в командировку, регулируются Положением «О служебных командировках ГБУСОН РО «СРЦ Ростова-на-Дону» (Приложение №14).

5.3. Гарантии и компенсации работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

5.4. Работодатель обязуется при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, сохранять средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

5.5. Работодатель обязуется выплачивать работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора (ст. 178 ТК РФ) в связи с:

- отказом 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 отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

5.6. Гарантии, предоставляемые работникам, при сокращении численности или штата работников приведены в Разделе 6 настоящего коллективного договора.

5.7. Работодатель при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу за ним сохраняет его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

5.8. Работодатель обязуется при временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.9. Работодатель обязуется при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возместить его невыплаченный заработок (доход).

5.10. Работодатель обязуется на время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными проходить такой осмотр (обследование), сохранять средний заработок по месту работы.

5.11. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.12. Работодатель обязуется предоставлять свободное от работы время членам комиссии по трудовым спорам для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

5.13. Работодатель обязуется осуществлять обязательное социальное страхование работников.

5.14. Работодатель обязуется обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

5.15. Работодатель обязуется возмещать работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться – незаконного (по решению суда) отстранения от работы или увольнения; отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.

РАЗДЕЛ 6. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Администрация учреждения обязуется обеспечивать полную занятость работникам, в соответствии с заключенным трудовым договором.

6.2. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать документ учредителя, проект приказа по учреждению о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.3. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель обязуется не позднее, чем

за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости о возможном массовом увольнении.

6.4. При сокращении численности или штата работников учреждения Работодатель при рассмотрении преимущественного права на оставление на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

Помимо категорий работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- проработавших в организации свыше 7 лет;
- одиноким родителям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

6.5. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);
- во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя.

6.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

6.8. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей обязуется:

- ограничивать проведение сверхурочных работ;
- приостанавливать найм новых работников;
- вводить режим неполного рабочего времени, на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводить другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

6.9. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

6.10. Работодатель при увольнении работника осуществляет выплату всех причитающихся сумм в день увольнения.

РАЗДЕЛ 7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» (**Приложение №1**), графиками сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, а также, условиями трудового договора, должностными инструкциями.

- 7.2.** Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного персонала, перечисленных в **Приложении №9**, являющегося неотъемлемой частью настоящего коллективного договора, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 7.3.** Работодателем, в соответствии со статьей 91 Трудового кодекса РФ ведется учет рабочего времени всех работников учреждения.
- 7.4.** Режим рабочего времени и времени отдыха работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.
- 7.5.** Неполным рабочим временем считается продолжительность рабочего времени меньше нормальной (т.е. менее 40 часов в неделю), установленная по соглашению сторон и оплачиваемая пропорционально отработанному времени.
- 7.6.** Работники, работающие неполное рабочее время, пользуются такими же льготами и гарантиями, что и те, которым установлена нормальная продолжительность рабочего времени (ч. 3 ст. 93 ТК РФ).
- 7.7.** Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):
- 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.
- 7.8.** Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия (ст. 256 ТК РФ), аспирантам, обучающимся заочно (ст. 19 Федерального закона от 22.08.1996 N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании").
- 7.9.** Сокращенная продолжительность рабочего времени - это уменьшенная продолжительность рабочего времени по сравнению с нормальной, являющаяся правовой гарантией для некоторых категорий работников в зависимости от характера выполняемого ими труда.
- 7.10.** Сокращенная продолжительность рабочего времени характеризуется следующим (ст. 92 ТК РФ):
- оплата устанавливается в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением работников в возрасте до 18 лет (ст. 271 ТК РФ);
 - продолжительность рабочего времени устанавливается федеральными законами;
 - данная продолжительность применяется для отдельных категорий работников;
- 7.11.** Работодатель обязуется устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени (ч. 1 ст. 92 ТК РФ) для следующих категорий работников:
- 7.11.1.** Инвалидам I или II группы - не более 35 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ и статьей 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации";
- 7.11.2.** Медицинским работникам в зависимости от должности и (или) специальности в соответствии со ст. 350 ТК РФ устанавливается 39 часовая рабочая неделя - врачу-педиатру, врачу-психиатру, врачу-гинекологу, медицинской сестре, медицинской сестре диетической, дезинфектору.

7.11.3. В соответствии с приказом 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" устанавливается:

- 36 часов в неделю - социальным педагогам, педагогам-психологам, инструктору по труду, воспитателям дневного пребывания несовершеннолетних;
- 30 часов в неделю – воспитателям приемного отделения, воспитателям отделения социальной реабилитации, инструктору по физической культуре;
- 24 часа в неделю – музыкальному руководителю;
- 20 часов в неделю - учителю-логопеду;
- 18 часов в неделю – педагогу дополнительного образования.

7.12. Продолжительность рабочих смен сотрудников учреждения определяется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка для работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» (**Приложение №1**).

Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

7.13. Руководитель в случаях производственной необходимости и по согласованию с профсоюзным комитетом привлекает работников, указанных в **Приложении №12**, к выполнению трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Работодатель обязуется вести учет ненормированного рабочего времени в соответствии с законодательством и локальными актами работодателя.

7.14. Работой в ночное время считается работа с 22 часов до 6 часов (ст. 96 ТК РФ). Продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

7.15. Не допускаются к труду в ночное время (ч. 5 ст. 96 ТК РФ):

- беременные женщины (ст. ст. 96 и 259 ТК РФ);
- лица, не достигшие 18 лет.

7.16. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

7.17. Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

7.18. При привлечении к сверхурочной работе определенных категорий работников работодатель должен (ч. 5 ст. 99 ТК РФ):

- получить письменное согласие работника;
- убедиться в отсутствии медицинских противопоказаний;
- ознакомить работников под роспись с правом отказаться от выполнения сверхурочной работы.

К таким работникам относятся (ч. 5 ст. 99, ст. ст. 259, 264 ТК РФ):

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;

- работники, осуществляющие уход за больными членами семей в соответствии с медицинским заключением;

- опекуны (попечители) несовершеннолетних.

7.19. График сменности работы составлять с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и доводить до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения.

7.20. Для работников учреждения предоставлять отдых в соответствии со ст. 107 ТК РФ.

7.21. Перерывы в течение рабочего дня (смены) предоставляются работникам для отдыха и питания, их продолжительность установлена **Приложением №11.**

7.22. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

7.23. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

7.24. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).

7.25. Работникам, заключившим срочные трудовые договоры на срок менее двух месяцев (ст. 291 ТК РФ), гарантируется предоставление отпуска в размере двух рабочих дней за каждый месяц работы.

7.26. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), Работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется медицинским работникам (ст. 350 ТК РФ);

Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях.

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

7.28. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

7.29. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

7.30. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

7.31. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ). **(Приложение № 8).**

7.32. Работодатель обязуется предоставлять оплачиваемый отпуск работнику ежегодно и определять очередность предоставления отпуска в соответствии с графиком отпусков.

7.33. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону». По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

7.34. Работодатель обязуется предоставлять оплачиваемый отпуск по заявлению работника до истечения шести месяцев непрерывной работы следующим работникам:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);
- работникам в возрасте до 18 лет (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

7.35. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков должен быть согласован Председателем Профсоюзной организации (ст. 123 ТК РФ).

7.36. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в случае, когда работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала;
- необходимости выполнения во время ежегодного оплачиваемого отпуска срочных непредвиденных работ (по письменному заявлению работника на любой удобный для него срок);
- необходимости ухода за одним из членов семьи или близким родственником в связи с заболеванием (по письменному заявлению работника);
- санаторно-курортного лечения (по письменному заявлению работника);
- необходимости замены в период ежегодного оплачиваемого отпуска временно отсутствующего работника (по решению работодателя с письменного согласия работника);
- по иным основаниям, признанным директором учреждения исключительными (по заявлению работника).

7.37. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону», допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий

рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

7.38. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.39. 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 и беременных женщин.

7.40. При наличии финансовых возможностей, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. 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 компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

7.41. Работодатель обязуется по письменному заявлению Работника с указанием уважительных причин предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

7.42. Работодатель обязуется на основании письменного заявления Работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- одному из родителей, ребёнок которых идёт в первый класс, 1 сентября – один выходной день;
- работнику, договор с которым заключен на условиях внешнего совместительства, если продолжительность его ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы. В этом случае работодатель предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ). Отпуск предоставляется на основании заявления и документа с основного места работы, подтверждающего продолжительность отпуска.
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо

по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Для работников обучающихся без отрыва от производства в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию предоставляются оплачиваемые отпуска в установленном порядке в связи с обучением, в соответствии со статьей 173 ТК РФ.

РАЗДЕЛ 8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. 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 действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

8.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ во всех подразделениях ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону», создает и укрепляет службу охраны труда и безопасности.

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

8.3.1. Выполнять комплекс организационных, технических и экологических мероприятий по охране труда.

8.3.2. Разрабатывать план мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.3.3. Внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие профессиональные заболевания работников.

8.3.4. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых инструментов, материалов в соответствии с требованиями охраны труда на каждом рабочем месте.

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

8.3.6. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюза правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности для работников.

8.3.7. Проводить в организации специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, по результатам которой предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ)

8.3.8. Для всех поступающих на работу лиц проводить вводный и первичный инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и

оказания первой помощи пострадавшим. Проводить повторный инструктаж работников по охране труда, производственной санитарии и противопожарной безопасности.

8.3.9. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.3.10. Систематически осуществлять закупку лекарственных и иных средств, для формирования аптек первой помощи, проводить вакцинации с целью предупреждения заболеваний гриппом.

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

8.3.12. Организовать проведение стирки и ремонта спецодежды.

8.3.13. Проводить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.3.14. Направлять на обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также на работах, связанных с движением транспорта, для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

8.3.15. Обеспечить расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.3.16. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст.226 ТК РФ).

8.4. Работники обязуются:

8.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.4.2. Соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные законодательством и иными нормативными актами, выполнять указания Федеральных органов исполнительной власти всех уровней.

8.4.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.4.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.4.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

8.4.6. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

8.4.7. Содержать в исправном состоянии оборудование, инструменты и другую технику, выделенную ему для работы и осуществлять соответствующий уход за ней. О любой неполадке работник обязан немедленно сообщить руководителю.

8.4.8. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

8.5. Нарушение общих и специальных предписаний по охране труда и технике безопасности, действующих в учреждении, влечёт за собой применение мер дисциплинарной ответственности.

8.6. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и Первичной Профсоюзной организации.

8.7. Ответственные по охране труда лица назначаются Работодателем, имеют право на обеспечение необходимой нормативно-технической документацией, проходят обучение по охране труда за счет средств учреждения.

8.8. Первичная Профсоюзная организация осуществляет контроль за безопасностью труда и содействует работодателю в деле совершенствования системы безопасности труда, снижения уровня травматизма.

8.9. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в организации, представление документов и информации, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).

8.10. Первичная профсоюзная организация вправе проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого она вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной первичной профсоюзной организацией, представляется работодателю с предложениями.

8.11. Первичная профсоюзная организация (ППО) обязуется:

8.11.1. Контролировать состояние условий и охраны труда в подразделениях и выполнение соглашения по охране труда.

8.11.2. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

8.11.3. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении, его подразделениях.

8.11.4. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, ППО вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, уполномоченный по охране труда ППО и ответственные за охрану труда лица вправе требовать от работодателя приостановление работ, а также не применять каких либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписью свидетелей.

РАЗДЕЛ 9. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ

9.1. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать общие требования, предусмотренные ст. 86 ТК РФ.

9.2. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается Положением «О защите персональных данных работника ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» (Приложение №15).

9.3. При передаче персональных данных работника работодатель обязуется соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы

жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;

- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;
- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;
- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;
- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;
- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций (ст. 88 ТК РФ).

9.4. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;
- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований ТК РФ или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;
- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;
- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных (ст. 89 ТК РФ).

9.5. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также

привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (ст. 90 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

10.1. Основными формами участия работников и первичной профсоюзной организации в управлении ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» являются:

- учет мнения профсоюза при разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- увольнение работников по положениям ТК РФ, требующим обязательного мнения представительного органа работников;
- проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону», внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора (ст. 53 ТК РФ).

10.2. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии ст. 372 Трудового кодекса РФ:

- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников;
- Положение о премировании работников;
- Положение о защите персональных данных работников.
- Положение о служебных командировках;
- Порядок проведения тарификации работников;
- Соглашение по охране труда;
- План мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Перечень должностей работников, с которыми заключаются договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, Форма трудового договора, Форма договора о полной материальной индивидуальной ответственности,
- Другие локальные нормативные акты.

10.3. Работодатель признает, что Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения трудового законодательства;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.4. Первичная профсоюзная организация вправе осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении нарушений сообщить первичной профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК РФ).

10.5. Работодатель обеспечивает участие представителей первичной профсоюзной организации в рассмотрении жалоб и заявлений работников в комиссии по трудовым спорам. В случае не разрешения жалобы или заявления работника работодателем или комиссией по трудовым спорам, работник и профком обращаются в органы государственного надзора или в суд (ст.ст. 353-365, 384, 387, 390, 391 ТК РФ). Первичная профсоюзная организация оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда или процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст. 29, 30 ФЗ «О профсоюзах»).

10.6. В целях самозащиты трудовых прав работник вправе отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также от выполнения работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, настоящим Коллективным договором (ст.353, 379 и 380 ТК РФ).

10.7. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и первичная профсоюзная организация будут рассматривать в строгом соответствии с ТК РФ в случаях:

- неурегулированных разногласий между Работниками (их представителями) и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

- в связи с отказом Работодателя учесть мнение профкома при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;

- если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительной процедуры, не выполняет соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями ТК РФ (ст. 409-418 ТК РФ).

10.8. Первичная профсоюзная организация ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе.

10.9. Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и (или) настоящим коллективным договором, обязуется учитывать мнение профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий.

Работодатель в вышеуказанных случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в Профсоюзный комитет.

Профсоюзный комитет не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение Профсоюзного комитета не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

При отсутствии согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую инспекцию труда или в суд.

10.10. Работодатель обязуется:

10.10.1. Создать условия для осуществления деятельности первичной профсоюзной организации.

10.10.2. Безвозмездно предоставить Профсоюзному комитету оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности Профсоюзного комитета.

10.10.3. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное ежемесячное перечисление через бухгалтерию на счет профсоюзной организации одновременно с выплатой заработной платы (10 числа каждого месяца) членских профсоюзных взносов в размере 1% от всех видов заработной платы.

10.10.4. С учетом мнения Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (часть третья ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- система оплаты и стимулирования труда (ст. 129, 144, 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание (комитетов, комиссий) по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

10.10.5. Предоставлять в установленном законодательством порядке Профсоюзному комитету информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

10.10.6. Предоставлять Профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и в согласованные сроки.

10.10.7. Ежемесячно предоставлять свободное от работы время с сохранением заработной платы Председателю и членам Профсоюзного комитета для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников:

Председателю Профсоюзного комитета – 3 часа в неделю;

Заместителю Председателя – 2 часа в неделю;

Членам Профсоюзного комитета – 1 час в неделю;

Уполномоченному по охране труда – 2 часа в неделю;

Для участия в семинарах, тренингах, мероприятиях, организованных областной организацией профсоюза – на срок проведения;

Для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

10.10.8. Приобретать медицинские аптечки для оказания первой медицинской помощи работникам и контролировать их содержание.

10.10.9. Для работников, занятых на работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, определять места (комнаты) для приема пищи.

10.10.10. Обеспечивать расходными материалами, печатанием и размножением информационных материалов, необходимых для работы Профсоюзного комитета.

10.10.11. Не препятствовать уполномоченным представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав.

10.10.12. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню.

10.10.13. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении представителями работодателя жалоб и заявлений работников - членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией.

10.10.14. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанных объектов.

10.10.15. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем.

10.10.16. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профкома.

10.11. Обязанности Профсоюзной организации:

10.11.1. Способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими служебных (трудовых) обязанностей.

10.11.2. Совместно с Работодателем разрабатывать мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

- 10.11.3.** Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда.
- 10.11.4.** Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, законодательству об охране труда, обязательствам настоящего Коллективного договора, принятых локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профсоюзным комитетом.
- 10.11.5.** Контролировать соблюдение трудового законодательства РФ о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий настоящего Коллективного договора.
- 10.11.6.** Представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя.
- 10.11.7.** Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.
- 10.11.8.** Обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитетах (комиссиях) по охране труда представителей Профсоюзного комитета.
- 10.11.9.** Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.
- 10.11.10.** Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда в организации, добиваться устранения выявленных нарушений.
- 10.11.11.** Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников.
- 10.11.12.** Организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.
- 10.11.13.** Вести переговоры с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении коллективного договора.
- 10.11.14.** Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение настоящего Коллективного договора.
- 10.11.15.** Представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов Профсоюза, гарантированные законодательством, настоящим Коллективным договором, в органах по рассмотрению трудовых споров.
- 10.11.16.** Представлять и защищать интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, перед работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров.
- 10.11.17.** Представлять интересы пострадавших работников - членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.
- 10.11.18.** Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации.
- 10.11.19.** Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту работников.
- 10.11.20.** Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в организации по вопросам безопасности и охраны труда.

10.11.21. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

10.11.22. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников требовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы.

10.11.23. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

10.11.24. Проводить работу по привлечению принятых работников в члены Профсоюза.

10.11.25. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

10.11.26. Информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

10.11.27. Поощрять активных членов первичной профсоюзной организации, ведущих эффективную общественную работу.

10.11.28. Обеспечить контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование.

10.11.29. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования.

10.11.30. Выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

10.11.31. Не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. и забастовки, по вопросам, включенным в настоящий Коллективный договор, при условии их выполнения Работодателем.

10.12. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия Профсоюзного комитета, а Председатель – без согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.13. Работодатель и Первичная Профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

10.14. Работодатель совместно с Профсоюзной организацией обязуется:

10.14.1. организовывать празднование Дня социального работника.

10.14.2. организовывать празднование юбилея учреждения (10, 20, 30-летия).

10.14.3. организовывать проведение Нового года и поздравление:

- работников, являющихся членами профсоюза – первичной профсоюзной организации;

- работников учреждения, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно уплачивающих на счет профкома денежные средства в размере 1 % от заработной платы.

10.14.4. Принимает на себя обязательства по организации культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

РАЗДЕЛ 11. РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

11.1. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Стороны исходят из того, что:

11.1.1. Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

11.1.2. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

11.1.3. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

11.1.4. Работодатель обязуется предоставлять женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности отпуск по беременности и родам с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. Отпуск по беременности и родам исчислять суммарно и предоставлять женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст.255 ТК РФ).

11.1.5. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ).

11.1.6. Работодатель обязуется предоставлять по заявлению женщины отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. По заявлению женщины или лиц, фактически осуществляющих уход за ребенком, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

11.1.7. Работодатель обязуется предоставлять работникам, усыновившим ребенка, 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.

По желанию Работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком (детьми) до достижения им (ими) возраста трех лет. В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

11.1.8. Работодатель обязуется предоставлять женщине по ее желанию ежегодный оплачиваемый отпуск перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы в ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» (ст. 260 ТК РФ).

11.1.9. Работодатель обязуется не допускать расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами, за исключением случая ликвидации ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону».

11.1.10. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель по ее заявлению и при предоставлении справки, подтверждающей состояние беременности, обязуется продлевать срок 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.

11.1.11. 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 нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния.

11.1.12. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением случаев увольнения по п.1, 5-8, 10 или 11 части первой ст. 81 или п.2 ст. 336 ТК РФ) (ст. 261 ТК РФ).

11.1.13. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

11.1.14. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 6 лет, без их письменного согласия;
- не направлять в командировки без их согласия за пределы г. Ростова-на-Дону одиноких матерей (одиноких отцов), имеющих детей до 6 лет;
- предоставлять одиноким матерям (одиноким отцам), имеющим детей в возрасте до 6 лет, преимущественное право на отпуск (часть отпуска) в летнее время.

11.2. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

11.2.1. Совместительство – выполнение Работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

По совместительству в ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» могут быть приняты Работники, работающие по основному месту как в ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону, так и у других работодателей.

11.2.2. Порядок заключения трудового договора с совместителями определен Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение №1**).

11.2.3. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий

день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

11.2.4. Медицинскому персоналу продолжительность работы по совместительству устанавливается по соглашению с работодателем и по каждому трудовому договору не может превышать: - для медицинских работников (медицинские сестры) - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (Постановление Минтруда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41).

11.2.5. Работодатель обязуется производить оплату труда работников, работающих по совместительству, пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 ТК РФ).

11.2.6. Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

11.2.7. Если на работе по совместительству в ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника обязуется предоставлять ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

11.2.8. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с работником, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает Работника, работающего по совместительству, не менее чем за две недели до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

11.2.9. Работодатель обязуется предоставлять совместителям в полном объеме гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором (ст. 287 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 12. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

12.1. Работодатель обязуется осуществлять страхование Работников в соответствии с:

- Федеральным законом от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования»;

- Федеральный закон от 29.11.2010 N 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»;

- Федеральным законом от 15.12.2001г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»;

- Федеральным законом от 24.07.1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

12.2. Работодатель организует ежегодные периодические медицинские осмотры работников.

РАЗДЕЛ 13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Директором и Профсоюзным комитетом Первичной Профсоюзной организации, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора, соответствующими органами по труду.

13.2. Профсоюзная организация, заключившая коллективный договор от имени работников для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей работодателя о ходе выполнения положений договора.

13.3. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств приказом назначаются ответственные за выполнением конкретных мероприятий настоящего Договора.

13.4. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия настоящего Коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

13.5. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения настоящего Коллективного договора и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей работодателя и Профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах.

13.6. Итоги выполнения настоящего Коллективного договора за год подводятся на заседании профсоюзного комитета. Определяется сумма дополнительных льгот и гарантий (в денежном выражении), получаемых в течение года работниками по обязательствам сторон в коллективном договоре. С докладами об итогах выполнения настоящего Коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие настоящий Коллективный договор.

13.7. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются работодателем.

РАЗДЕЛ 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года – с 01 января 2017 г. по 31 декабря 2019 г. и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

14.2. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока не будет заключён новый.

14.3. Стороны по договоренности имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

14.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

14.5. Представители Сторон имеют равное право инициировать проведение коллективных переговоров.

14.6. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

14.7. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

14.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

14.9. Работодатель и Профсоюзная организация доводят до сведения работников положения настоящего договора.

14.10. Работодатель и Профсоюзная организация систематически проверяют выполнение коллективного договора.

14.11. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его обязанностей работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

14.12. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

14.13. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Договора. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Договору отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

Используемые в тексте аббревиатуры и сокращения:

ТК РФ – трудовой кодекс Российской Федерации

ст. – статья

ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» - государственное бюджетное учреждение социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Ростова-на-Дону»

ППО – первичная профсоюзная организация

КД ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» - коллективный договор государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Ростова-на-Дону».