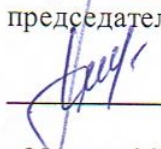


От работников:
председатель совета трудового коллектива

 А.Р. Шмакова

«28» мая 2020 г.

От работодателя:
и.о. директора ГБУСОН РО
«СРЦ г. Ростова-на-Дону»

 Е.В. Шубина

«28» мая 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания населения Ростовской области
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних
г. Ростова-на-Дону»
с 20.03.2020 по 19.03.2023

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

Регистрационный №

13568/20-1068

от

03.06.2020

Заместитель министра

 А.А.
Харахашян

г. Ростов-на-Дону
2020 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1.	Общие положения.	3
Раздел 2.	Права и обязанности сторон.	4
Раздел 3.	Трудовые отношения. Порядок возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений:	7
3.1.	Возникновение трудовых отношений.	7
3.2.	Изменение трудовых отношений.	8
3.3.	Прекращение трудовых отношений.	8
Раздел 4.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	9
Раздел 5.	Оплата и нормирование труда:	9
5.1.	Оплата труда.	9
5.2.	Нормирование труда.	12
Раздел 6.	Гарантии и компенсации.	12
Раздел 7.	Гарантии при возможном высвобождении. Обеспечение занятости.	14
Раздел 8.	Рабочее время и время отдыха.	15
Раздел 9.	Охрана труда.	20
Раздел 10.	Защита персональных данных работников.	22
Раздел 11.	Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включенным в Коллективный договор.	23
Раздел 12.	Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон Коллективного договора.	24
Раздел 13.	Заключительные положения.	24

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 Российской Федерации и Ростовской области, содержащих нормы трудового права.

1.3. Сторонами настоящего договора являются:

- работодатель в лице исполняющего обязанности директора – Шубиной Елены Владимировны;

- работники в лице председателя Совета трудового коллектива.

1.4. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону».

1.5. Целью настоящего договора являются:

1.5.1. В части обязательств работодателя – обеспечение устойчивой деятельности учреждения, финансово-экономической стабильности, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; обеспечение сохранности имущества учреждения; учет мнения профсоюзного комитета и совета трудового коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ, другим локальным актам, касающимся интересов работников.

1.5.2. В части обязательств совета трудового коллектива – защита интересов работников, в том числе в области условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную работу работодателя.

1.5.3. В части обязательств работников – качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности деятельности ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону», соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, Кодекса этики и поведения работников, правил и инструкций по охране труда.

1.6. Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с законодательством нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы и членства в профсоюзе.

1.8. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством.

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

1.10. Работодатель признает Совет трудового коллектива представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

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 момента подписания его сторонами и распространяется на взаимоотношения, возникшие с 20 марта 2020 г. По истечении срока действия стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый коллективный договор (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 Трудового кодекса Российской Федерации (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, а также размещен в общедоступном для ознакомления работников месте.

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. Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств, осуществляют контроль за выполнением коллективного договора.

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

РАЗДЕЛ 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. обеспечивать эффективное управление учреждением, сохранность его имущества;

2.1.2. обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

2.1.3. создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

2.1.4. учитывать мнение Профсоюзного комитета и Совета трудового коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ;

2.1.5. соблюдать трудовое законодательство.

2.2. Работодатель имеет право на:

- 2.2.1. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора;
- 2.2.2. поощрение работников за добросовестный труд;
- 2.2.3. требование от работников полного исполнения их должностных обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, кодекса этики, выполнения правил охраны труда;
- 2.2.4. привлечение работника к дисциплинарной и материальной ответственности;
- 2.2.5. принятие локальных нормативных актов;
- 2.2.6. требование обязательного медицинского осмотра при заключении трудового договора.

2.3. Профсоюзный комитет и Совет трудового коллектива как представитель работников обязуется:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности учреждения:

- проводить политику повышения качества оказываемых услуг работниками учреждения, повышение организованности, дисциплины;
- участвовать в оценке уровня социального развития коллектива, изучать потребности и интересы членов коллектива;
- рассматривать и утверждать предложения по использованию средств экономического стимулирования работников;
- рекомендовать директору кандидатуры на должности руководителей структурных подразделений;
- информировать трудовой коллектив о хозяйственной, социальной жизни учреждения;

2.3.2. нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, кодекса этики и служебного поведения работников, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

2.3.3. способствовать росту, квалификации работников, содействовать в организации конкурсов профессионального мастерства (определяет размер материальных затрат на проведение конкурса, утверждает состав жюри, обеспечивает связь со средствами массовой информации, общественностью);

2.3.4. контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;

2.3.5. в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средств давления на работодателя приостановление работы (забастовку);

2.3.6. соблюдать законодательство о труде.

2.4. Совет трудового коллектива, как представитель работников имеет право на:

2.4.1. учет мнения в случаях, предусмотренных Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором;

2.4.2. проведение консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

2.4.3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

2.4.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

2.4.5. обсуждение планов социально-экономического развития организации;

2.4.6. участие в разработке и принятии коллективного договора;

2.4.7. получение от Работодателя информации по следующим вопросам:

- реорганизация и ликвидация учреждения;
- изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.

Директор признает Совет трудового коллектива полномочным представителем трудового коллектива и его право на:

а) мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- правил внутреннего трудового распорядка;
- кодекса этики и служебного поведения работников;
- положения об оплате труда, премиях, стимулирующих выплатах,
- график отпусков;
- форма расчетного листка;
- приказы о награждениях работников;
- приказы о расторжении трудового договора с работниками-членами Профсоюзного комитета;
- другие документы, содержащие нормы трудового права;

б) обсуждение с директором учреждения вопросов о работе учреждения и внесения предложений по ее совершенствованию.

2.5. Работники обязуются:

2.5.1. полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

2.5.2. выполнять обязательства, изложенные в документах учреждения, с которыми они были ознакомлены под роспись при приеме на работу (Устав, настоящий Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка, Кодекс этики и служебного поведения работников, Положение об обработке и хранении персональных данных, приказы об охране труда и пожарной безопасности, должностные инструкции);

2.5.3. беречь имущество организации, соблюдать режим экономии при расходовании электроэнергии и воды;

2.5.4. принимать активное участие в обсуждении и практическом внедрении инновационных программ;

2.5.5. быть примером для воспитанников;

2.5.6. создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

2.6. Работники имеют право на :

2.6.1. заключение, изменение, расторжение трудового договора (эффективного контракта) в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации;

2.6.2. предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;

- 2.6.3. своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- 2.6.4. защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных споров.

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ПОРЯДОК ВОЗНИКНОВЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. ВОЗНИКНОВЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

- 3.1.1. Стороны договорились, что все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем совместно с советом трудового коллектива Профсоюзным комитетом.
- 3.1.2. 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;
- 3.1.3. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора (эффективного контракта), форма которого утверждается Работодателем по согласованию с советом трудового коллектива, либо профсоюзной организацией.
- 3.1.4. 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.
- 3.1.5. 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.
- 3.1.6. Работодатель обязуется формировать основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в электронном виде и представлять ее для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.
- 3.1.7. До конца 2020 года работники имеют право подать заявление о продолжении ведения трудовых книжек или о предоставлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде (во втором случае работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение). Если же работник не подаст никакого заявления, то работодатель продолжит вести трудовую книжку.
- 3.1.8. Для работников, впервые поступающих на работу после 1 января 2021 года, предусмотрено ведение сведений о трудовой деятельности в электронном виде. Трудовая книжка указанным работникам оформляться не будет.
- 3.1.9. Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется по заявлению работника в течение трех рабочих дней.
- 3.1.10. Работодатель обязуется включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 3.1.11. 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.

3.1.12. 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.13. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия (ст. 71 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

3.1.15. Работодатель может заключать трудовые договоры с работниками на неопределенный срок (бессрочный) и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (статья 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.16. Срочный трудовой договор заключается при приеме на работу в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

3.2. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.2.1. 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.

3.2.2. 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.

3.3. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.3.1. 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.

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

3.3.3. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя (ст. 71, 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3.4. Основанием прекращения трудового договора может являться истечение его срока (пункт 2 ч. 1 ст. 77 и ст. 79 Трудового кодекса Российской Федерации), в случае, если договор заключен на определенный срок.

3.3.5. 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 Трудового кодекса Российской Федерации) расторгнуть трудовой договор.

3.3.6. Согласно п. 5 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор с работником может быть прекращен с его согласия или по его просьбе в порядке перевода к другому работодателю.

3.3.7. Другие основания прекращения трудового договора перечислены в статье 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.3.9. При увольнении, непосредственно в день увольнения работнику предоставляется выписка о трудовой деятельности и трудовом стаже. Если работник отказался или не смог лично получить выписку в день увольнения, Работодатель обязуется отправить ее почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

РАЗДЕЛ 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку, и повышение своей квалификации (ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Необходимость и потребность в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров для нужд предприятия определяет работодатель (ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации).

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета

4.3. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные статьями 173-174 Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с работником и настоящим коллективным договором.

4.4. Работник, желающий получить профессиональную подготовку без отрыва от работы, заключает с работодателем ученический договор, который регулируется трудовым законодательством (ст. 198 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется продвижение по работе при наличии соответствующих вакансий.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. ОПЛАТА ТРУДА

5.1.1. 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», постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», постановлением Правительства Ростовской области от 06.07.2016. № 453 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству труда и социального

развития Ростовской области, Положением «Об оплате труда работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону». (Приложение № 3).

5.1.2. Наименование должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональными стандартами, утвержденными в порядке, установленном действующим законодательством.

5.1.3. 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.4. 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

5.1.6. Выплата заработной платы в учреждении производится два раза в месяц: 10 и 25 числа, за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца за расчетным в соответствии с Положением «Об оплате труда работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону». При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями, выплаты производятся накануне этого дня. (Приложение № 3).

5.1.7. 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 Трудового кодекса Российской Федерации). Оплату за время простоя работодатель производит согласно статье 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.8. 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 совета трудового коллектива (Приложение № 6). Расчетный листок выдается работнику при выплате заработной платы.

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

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

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

5.1.12. 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.

5.1.13. 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).

5.1.14. 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).

5.1.15. 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).

5.1.16. 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.

5.1.17. 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

5.1.19. 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.

5.1.20. В соответствии со ст. 141 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

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

5.1.22. 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.23. 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

5.2. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.2.1. Нормирование труда в ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» осуществляется в соответствии со статьей 159 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Ростовской области от 10.12.2014 № 819 «Об утверждении нормативов штатной численности организаций социального обслуживания Ростовской области».

5.2.2. 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 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. 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 других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.2. Гарантии, предоставляемые работникам при направлении в командировку, регулируются Положением «О служебных командировках ГБУСОН РО «СРЦ Ростова-на-Дону» (Приложение № 13).

6.3. 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.

6.4. 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).

6.5. 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).

6.6. Гарантии, предоставляемые работникам, при сокращении численности или штата работников приведены в разделе 7 настоящего коллективного договора.

6.7. 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.

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

6.9. 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).

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

6.11. 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.

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

6.13. Работодатель обязуется осуществлять обязательное социальное страхование работников.

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

6.15. 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 7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работникам, в соответствии с заключенным трудовым договором.

7.2. 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.

7.3. 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.

7.4. 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.

7.5. 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.

7.6. 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.

7.8. 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.

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

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

РАЗДЕЛ 8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

8.1. Рабочее время работников и время отдыха 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, графиками отпусков, а также, условиями трудового договора, должностными инструкциями.

8.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного персонала, перечисленных в **Приложении № 8** к настоящему коллективному договору, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

8.3. Работодателем, в соответствии со статьей 91 Трудового кодекса РФ ведется учет рабочего времени всех работников учреждения.

8.4. 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.

8.5. 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).

8.6. 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.

8.7. 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 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»).

8.8. 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.

8.9. 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.

8.10. Работодатель обязуется устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени (ч. 1 ст. 92 ТК РФ) для следующих категорий работников:

8.10.1. 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».

8.10.2. Медицинским работникам в зависимости от должности и (или) специальности в соответствии со ст. 350 ТК РФ, Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» устанавливается 36 часовая рабочая неделя - врачу-педиатру, врачу-гинекологу, медицинской сестре, медицинской сестре диетической, дезинфектору.

8.10.3. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014. № 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;
- 30 часов в неделю - воспитателям, инструктору по физической культуре;
- 24 часа в неделю - музыкальному руководителю;
- 18 часов в неделю - педагогу дополнительного образования.

8.11. 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).

8.12. Руководитель в случаях производственной необходимости и по согласованию с профсоюзным комитетом привлекает работников, указанных в **Приложении №11**, 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.

8.13. 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.

8.14. 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.

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

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

8.17. 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.

8.18. График сменности работы составлять с учетом мнения профсоюзного комитета и доводить до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения.

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

8.20. Перерывы в течение рабочего дня (смены) предоставляются работникам для отдыха и питания, их продолжительность установлена **Приложением № 10**.

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

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

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

8.24. 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.

8.25. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 дней (ст. 115 ТК РФ), Работникам в возрасте до 18 лет – 31 день (ст. 267 ТК РФ); педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной

удлиненный отпуск 56 дней (Постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»); ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется медицинским работникам – 14 дней (ст. 350 ТК РФ), воспитателям и социальным педагогам – 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ);

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

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

8.28. 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.

8.29. 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.

8.30. 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).

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

8.32. 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.

8.33. 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.

8.34. 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).

8.35. 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).

8.36. 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.

8.37. 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.

8.38. 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.

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

8.40. 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).

РАЗДЕЛ 9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. 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.

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

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

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

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

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

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

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

9.2.7. 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)

9.2.8. 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.

- 9.2.9. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- 9.2.10. Систематически осуществлять закупку лекарственных и иных средств, для формирования аптек первой помощи, проводить вакцинации с целью предупреждения заболеваний гриппом.
- 9.2.11. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 9.2.12. Организовать проведение стирки и ремонта спецодежды.
- 9.2.13. 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.
- 9.2.14. Обеспечить расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 9.2.15. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст.226 ТК РФ).
- 9.3. Работники обязуются:
- 9.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 9.3.2. Соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные законодательством и иными нормативными актами, выполнять указания Федеральных органов исполнительной власти всех уровней.
- 9.3.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 9.3.4. 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.
- 9.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).
- 9.3.6. 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.
- 9.3.7. 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.
- 9.3.8. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.
- 9.4. Нарушение общих и специальных предписаний по охране труда и технике безопасности, действующих в учреждении, влечёт за собой применение мер дисциплинарной ответственности.
- 9.5. Ответственные по охране труда лица назначаются Работодателем, имеют право на обеспечение необходимой нормативно-технической документацией, проходят обучение по охране труда за счет средств учреждения.

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

9.7. 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).

9.8. 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.

9.9. Совет трудового коллектива, Первичная профсоюзная организация (ППО) обязуется:

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

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

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

РАЗДЕЛ 10. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ

10.1. 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.

10.2. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается Положением «О защите персональных данных работника ГБУСОН РО «СРЦ г. Ростова-на-Дону» (Приложение № 14).

10.3. 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).

10.4. 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).

10.5. 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 11. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

11.1. Индивидуальные споры работников и администрации учреждения по вопросам оплаты труда, возмещения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе работодателя, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения

среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ (комиссиями по трудовым спорам и судами – ст. 382).

Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей работников и работодателя создается приказом директора по факту возникновения спора. Комиссия выбирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

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

11.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние расширяются согласно действующему законодательству.

РАЗДЕЛ 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями, для чего избирается комиссия из 6 человек, по 2 человека от каждой.

12.2. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую информацию.

12.3. 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.

12.4. Ежегодно стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

РАЗДЕЛ 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами, условия заключенного коллективного договора применяются к взаимоотношениям, возникшим с 20 марта 2020 г. Дата окончания срока действия настоящего коллективного договора – 19 марта 2023 года

13.2. Коллективный договор может быть продлен на следующий год, если ни одна из сторон не изъясит намерения модифицировать или аннулировать его. Для этого сторона, изъясившая подобное намерение, должна письменно уведомить другие стороны за 30 дней до истечения срока договора. Срок продления не может быть более трех лет.

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

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

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

13.6. 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.

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

13.8. 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).

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

13.10. 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.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

Приложение № 1.

Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Ростова-на-Дону».

Приложение № 2.

Кодекс этики и служебного поведения работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Ростова-на-Дону».

Приложение № 3

Положение «Об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Ростова-на-Дону».

Приложение № 4

Положение «О порядке и условиях осуществления выплат за качество выполняемых работ работникам государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Ростова-на-Дону».

Приложение № 5

Положение «О порядке проведения оценки эффективности деятельности работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Ростова-на-Дону».

Приложение №6

Форма расчетного листка.

Приложение № 7

Перечень должностей работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-

реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Ростова-на-Дону», которым устанавливается доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

Приложение № 8

Продолжительность рабочего времени работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Ростова-на-Дону»

Приложение № 9

Перечень должностей работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Ростова-на-Дону», которым устанавливается сменный график и суммарный учет рабочего времени.

Приложение № 10

Время перерыва, установленное в работников государственном бюджетном учреждении социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Ростова-на-Дону» по должностям.

Приложение № 11

Перечень должностей работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Ростова-на-Дону», которые могут привлекаться к работе в режиме ненормированного рабочего времени.

Приложение № 12

Положение «О порядке премирования работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Ростова-на-Дону».

Приложение № 13

Положение «О командировках работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области

«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Ростова-на-Дону».

Приложение № 14

Положение «О защите персональных данных работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Ростова-на-Дону».

Приложение № 15

Перечень должностей работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Ростова-на-Дону», с которыми заключаются договоры о полной материальной ответственности.

Приложение № 16

Положение «Об оказании материальной помощи работникам государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Ростова-на-Дону».