

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ «ОТРАДНЕНСКИЙ ДЕТСКИЙ ДОМ-ИНТЕРНАТ» на 2024-2027 годы

Юридический адрес: 352290, Россия, Краснодарский край, Отрадненский район,
станция Отрадная, ул.Пионерская, 73, тел/факс (886144) 33-517

с 28 декабря 2024 года до 28 декабря 2027 года

Филиал государственного казенного учреждения
Краснодарского края
«Центр занятости населения Краснодарского края»
в Отрадненском районе

Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения

Дата 25.12.2024 № 104

Мат. отдела Е.Н. Мягкая

наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Принят на общем собрании
трудоу коллектива
Протокол № 23
20.12.2024

От работодателя:
Исполняющий обязанности
директора

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

Е.Ю. Шмойлова
(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.



(подпись)

М.П.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казенном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Отраденский детский дом-интернат» (ГКУ СО КК «Отраденский ДДИ») (далее – учреждение) и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель – государственное казенное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Отраденский детский дом-интернат», представленный в лице исполняющего обязанности директора Шмойловой Эльвиры Юрьевны, именуемый далее «работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «работники», представленные первичной профсоюзной организацией ГКУ СО КК «Отраденский ДДИ», именуемой далее «профсоюзный комитет».

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

создания условий для безопасного и высокоэффективного труда;

повышения уровня жизни работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности работодатель и профсоюзный комитет выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Для достижения поставленных целей:

1.5.1. Работодатель обеспечивает устойчивую работу учреждения, его финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества учреждения, учет мнения профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников учреждения;

1.5.2. Профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании

социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам;

1.5.3. Работники обязуются полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, способствующие повышению эффективности деятельности учреждения, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, соблюдать трудовую дисциплину.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

Коллективный договор вступает в силу с 28 декабря 2024 года и действует три года по 27 декабря 2027 года.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза.

1.8. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с его руководителем.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации организации в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации).

2. Права и обязанности работников, работодателя, профсоюзного комитета

2.1. Работники имеют право на:

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

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

Какие общие требования надо учесть при организации безопасного рабочего места

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

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

участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

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

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работники обязуются:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору;

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (приложение 1 к коллективному договору), трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

соблюдать требования к внешнему виду работников;

способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества предоставления социальных услуг, росту производительности труда;

бережно относиться к имуществу учреждения работодателя;

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

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

принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному функционированию учреждения, и незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

содержать свое рабочее место, материальные ценности и передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

эффективно использовать имущество, бережно относиться к используемым материальным ценностям, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы учреждения;

незамедлительно ставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, приостановить работу до их устранения;

в случае возникновения эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, на период действия указанных обстоятельств (случаев), соблюдать нормативные правовые и локальные акты по вопросам санитарно-эпидемиологического благополучия населения, а также использовать (применять) средства индивидуальной защиты (маски, респираторы, перчатки и другое) на рабочем месте, в зданиях, помещениях, территории учреждения;

незамедлительно извещать своего непосредственного руководителя или директора учреждения о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в

части второй статьи 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

соблюдать и выполнить Кодекс профессиональной этики и служебного поведения, утвержденного работодателем (приложение 2 к коллективному договору).

2.2. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего распорядка, требований охраны труда;

привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты.

Работодатель обязуется:

добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения тарифных ставок (должностных окладов);

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

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

проводить подготовку и дополнительное профессиональное образование работников в порядке и на условиях, определенных локальными нормативными актами учреждения;

осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении социально-экономических показателей;

предоставлять по письменному обращению профсоюзной организации отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также социальных программ (по занятости, подготовке и обучению кадров, оздоровлению работников и другим);

создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюза и профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, соглашениями;

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

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

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, в порядке, установленном статьей 237 Трудового кодекса Российской Федерации;

принимать меры, направленные на обеспечение защиты персональных данных работников учреждения в соответствии с Положением о порядке обработки и защиты персональных данных, разработанном в учреждении;

организовывать проведение предварительных (периодических) медицинских осмотров (обследований) в соответствии с перечнем должностей, утвержденным в учреждении.

2.3. Профсоюзный комитет имеет право:

получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

реорганизации и ликвидации работодателя;

введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников;

по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами;

вносить по вопросам, указанным в настоящем пункте и иным вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях работодателя при их рассмотрении;

свободно распространять информацию о своей деятельности;

оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

Профсоюзный комитет обязуется:

способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами с целью повышения эффективности труда работников;

способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем);

добиваться от работодателя приостановки или отмены решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям, локальных нормативных актов, принятых без необходимого согласования с представительным органом работников);

контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

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

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

вносить предложения работодателю по совершенствованию систем, форм и размеров оплаты труда, управления учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов учреждения и его кадровой политики, экономическому и трудовому соревнованию, способствующему более качественному выполнению обязанностей по трудовому договору;

предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль над занятостью и 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;

осуществлять самостоятельно или через уполномоченных лиц по охране труда или инспекцию труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

3. Трудовые отношения и трудовой договор

3.1. Трудовые отношения между работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора – «эффективного контракта» в письменной форме в 2-х экземплярах – по одному для каждой из сторон.

3.2. Работодатель или его полномочный представитель обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.3. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

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

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

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных в ст.59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок ис-

пытания не может превышать трех месяцев (для заместителей руководителя - не более шести месяцев). Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса Российской Федерации.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

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

3.8. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и нагрузки без письменного согласия работника не допускаются.

3.9. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

3.10. Работодатель производит выплату выходного пособия работнику в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

4. Рабочее время

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

4.3. В соответствии со статьёй 263.1 ТК РФ женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нор-

мативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

4.4. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

Для отдельных категорий работников применяется сменный режим работы (пункт 7.4. Правил внутреннего трудового распорядка).

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее, чем за один месяц до их введения в действие. Графики сменности составляются с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.5. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

4.6. Запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и работники, не достигшие возраста восемнадцати лет (ст. 96, 99, 259, 268 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а так же направление в командировку инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от этих видов работ (ст.96, 99, 167, 259 и 268 ТК РФ).

Кроме того, привлекать к работе в ночное, а так же направлять в командировки работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, можно только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не за-

прещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

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

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

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

4.8. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупредить работников не менее чем 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и не менее чем за 3 месяца извещать об этом профсоюзный комитет (ст. 74 ТК РФ).

4.9. Для отдельных категорий сотрудников введен суммированный учет рабочего времени (пункт 7.4. Правил внутреннего трудового распорядка ГКУ СО КК «Отраденский ДДИ»).

4.9. По распоряжению работодателя отдельные работники, при необходимости, могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, в соответствии с Положением о режиме ненормированного рабочего дня в государственном казенном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Отраденский детский дом-интернат» (Приложение 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка). Для такой категории сотрудников устанавливается ненормированный рабочий день.

4.10. Для водителей автомобилей учреждения режим труда и отдыха устанавливается с учетом положений приказа министерства транспорта Российской Федерации от 16 октября 2020 г. № 424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

4.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.113 ТК РФ).

Привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия, с учетом мнения профсоюзного комитета и при наличии письменного распоряжения руководителя.

Работа в выходной день по желанию работника компенсируется другим днем отдыха (в этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере).

Работа в выходной день оплачивается в размере не менее двойной часовой или дневной ставки.

4.12. Сверхурочная работа — работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст.99 ТК РФ.

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

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (ст.99 ТК РФ).

4.13. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником, с разрешения или ведома работодателя (ст. 168 ТК РФ).

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам учреждения определяются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Рос-

сийской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.14. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 264 ТК РФ).

4.15. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

4.16. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

4.17. В период приостановления действия трудового договора, стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 357.1 ТК РФ.

4.18. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых, он получил до начала указанного периода (дополнительное стра-

хование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

4.19. Период приостановления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

4.20. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

4.21. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время, независимо от стажа работы у работодателя.

4.22. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случая прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

4.23. В случае если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ.

4.24. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

4.25. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) статья 264.1. ТК РФ.

5. Время отдыха

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

5.2. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

5.3. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

5.4. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

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

Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска — 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

Для педагогических работников учреждения устанавливаются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», продолжительностью 56 календарных дней.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.6. Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяются нормами статей 123 и 124 ТК РФ.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном учреждении.

Запрещается непредоставление ежегодного отпуска работнику в течение двух лет подряд.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

5.7. 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.

5.8. Несовершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида и другим лицам, предусмотренными законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.9. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

5.10. Педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск без содержания сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Отраденский детский дом-интернат» отпуска сроком до одного года (Приложение 2 к Правилам внутреннего трудового распорядка).

5.11. Право на оплачиваемые дополнительные дни отпуска предоставляется отдельным категориям работников:

одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка;

работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда – в соответствии с количеством дней, установленными в результате специальной оценки условий труда;

работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 календарных дней в соответствии с Положением о режиме ненормированного рабочего дня, утвержденным в учреждении;

донорам – за каждый день сдачи крови и ее компонентов. Подтверждением факта сдачи крови работником служит справка установленной формы, выданная станцией или отделением переливания крови. В день сдачи крови и ее компонентов, работник, являющийся донором, освобождается от работы в учреждении с сохранением за ним среднего заработка за эти дни, причем независимо от того, в какое время (рабочее или нерабочее) он сдает кровь. Работникам, сдавшим кровь в период учебного отпуска или временной нетрудоспособности, дни отдыха за дни сдачи крови не предоставляются и не оплачиваются. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов донору предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением за ним среднего заработка. Указанный день отдыха по желанию донора может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. Замена дней отдыха денежной компенсацией не допускается.

5.12. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ).

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

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

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

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

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

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

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо коллективным договором учреждения.

5.14. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации, в следующих случаях:

при рождении ребенка – до 5 календарных дней;

при бракосочетании – до 5 календарных дней;

на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;

на празднование юбилея, если он приходится на рабочий день – 1 день;

на празднование бракосочетания детей работника – 2 календарных дня;

для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

в иных случаях по согласованию с работодателем.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, по его письменному заявлению, может быть установлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время продолжительностью до 14 календарных дней. 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 (ст. 263 ТК РФ).

5.15. На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.16. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет на основании письменного заявления работника не позднее, чем за 7 календарных дней до начала отпуска.

5.17. Работникам в соответствии со ст. 112 ТК РФ предоставляются нерабочие праздничные дни:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
7 января - Рождество Христово;
23 февраля - День защитника Отечества;
8 марта - Международный женский день;
1 мая - Праздник Весны и Труда;
9 мая - День Победы;
12 июня - День России;
4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями Новогодние каникулы и Рождество Христово.

5.18. Работникам предоставляется нерабочий (праздничный) день, установленный законом Краснодарского края от 2 июня 2023 года № 4909 «Об объявлении в Краснодарском крае Дня поминовения усопших (Радоницы) нерабочим (праздничным) днём».

6. Оплата и нормирование труда

6.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

6.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

6.3. Размер минимальной заработной платы работников устанавливается не ниже установленного минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

6.4. Оплата труда в учреждении осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ГКУ СО КК «Отраденский ДДИ», Положением о материальном стимулировании работников ГКУ СО КК «Отраденский ДДИ», иными локальными актами, утверждаемыми в учреждении.

6.5. Выплата заработной платы производится два раза в месяц путем перечисления денежных средств в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.6. Работодатель обязуется:

обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, из-

вестив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы;

индексировать размер заработной платы в порядке, установленном законом и нормативно-правовыми актами, для работников бюджетной сферы;

выплату заработной платы производить не реже, чем каждые полмесяца: 23 числа – за первую половину текущего месяца, 8 числа – оставшаяся часть за отчетный месяц; при совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

производить оплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска;

при выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ). Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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 (ст.153 ТК РФ);

оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере, по сравнению с работой в нормальных условиях (ст.154 ТК РФ). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Повышение оплаты труда за работу в ночное время установить в размере 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника;

оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивать (ст.157 ТК РФ);

производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу, в случае про-

изводственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72.2 ТК РФ);

определять с учетом мнения профсоюзного комитета выплаты стимулирующего характера с учетом критериев (определение качественных и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии оценки труда работников определены в Положении о материальном стимулировании работников ГКУ СО КК «Отраденский ДДИ»;

устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ) и на основании Положения об оплате труда работников ГКУ СО КК «Отраденский ДДИ»;

производить оплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (часть 9 статьи 136 ТК РФ);

производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

6.7. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой предоставления листка нетрудоспособности. Пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности оплачивает работодатель. За остальной период, начиная с четвертого дня временной нетрудоспособности – оплачивает Социальный фонд России.

6.8. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере не менее одинарного среднего дневного заработка месяца, в котором работник привлекался к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (с учетом всех установленных выплат).

7. Обеспечение занятости. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

7.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием профсоюзного комитета.

7.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

7.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники преду-

преждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

7.4. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

7.5. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

Работодатель обязан письменно сообщать не менее чем за три месяца профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

Считать, что к массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

7.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

7.7. Работодатель обязуется предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

7.8. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю необходимо предусмотреть:

первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;

выявить возможности перемещений работников внутри учреждения;

приостановить прием новых работников;

с учетом мнения профкома снижать нагрузку работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения профкома.

7.7. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также работники в случаях:

обучения в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);

работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет;

лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

7.8. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, состоянием здоровья, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

7.9. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнений одновременно 2-х работников из одной семьи.

7.10. Профсоюзный комитет обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную и профсоюзные службы занятости, оказывать посильную материальную помощь.

7.11. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

7.12. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст. 187 ТК РФ).

7.13. Работодатель обязуется 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 статьями 173-177 ТК РФ.

7.14. Работодатель обязуется предусматривать создание (выделение) квотируемых рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с действующим законодательством.

7.15. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации, в соответствии с действующим законодательством, работникам предпенсионного возраста при получении ими дополнительного профессионального образования.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

8.2. Работодатель обеспечивает:

8.2.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

8.2.2. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

8.2.3. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.2.4. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

8.2.5. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда.

8.2.6. Своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

8.2.7. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

8.2.8. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.2.9. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.2.10. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий

или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

8.2.11. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.2.12. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение 3 к Коллективному договору).

8.3.13. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда льгот и компенсаций в соответствии с результатами проведенной в учреждении специальной оценки условий труда.

- а) оплату труда работников в повышенном размере;
- б) ежегодный дополнительный оплачиваемый;
- в) сокращенную продолжительность рабочего времени;
- г) бесплатную выдачу по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

8.2.14. Проведение за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.2.15. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

8.2.16. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.17. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

8.2.18. Обеспечивать условия и охрану труда женщин.

8.2.19. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст.265 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года № 163).

8.2.20. Не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников.

8.2.21. Способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников.

8.3. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные ч. 3 ст. 216.1 ТК РФ.

Возобновление деятельности допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

8.4. Работодатель имеет право:

8.4.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

8.4.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда.

8.4.3. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

8.5. Работник имеет право:

8.5.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

8.5.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.5.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

8.5.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до

устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

8.5.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

8.5.6. Обучение по охране труда за счет средств работодателя.

8.5.7. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

8.5.8. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

8.6. Работник обязан:

8.6.1. Соблюдать требования охраны труда.

8.6.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

8.6.3. Следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

8.6.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.6.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

8.6.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

8.6.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

8.6.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, про-

ходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

8.7. Профсоюзная организация обязуется:

8.7.1. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены.

8.7.2. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.7.3. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда от профсоюза. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным (доверенным) лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

8.7.4. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

8.7.5. Размещать в помещениях и на территории организации, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИДа.

8.7.7. Проводить совместно с работодателем информирование по тематике ВИЧ/СПИД в целях снижения дискредитации ВИЧ-инфицированных.

8.7.8. Направлять своих представителей в комиссию по специальной оценке условий труда.

9. Гарантии и компенсации

9.1. Работодатель и профсоюзный комитет в области обеспечения социальных гарантий работающих обязуются:

обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством;

использовать средства социального страхования, в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

9.2. Для педагогических работников сельских населенных пунктов устанавливаются меры социальной поддержки: частичной компенсации подлежат расходы педагогических работников по оплате жилого помещения, отопления и освещения. Выплата частичной компенсации расходов по оплате жилого помещения, отопления и освещения педагогическим работникам учреждения прекращается со дня осуществления соответствующих выплат из федерального бюджета.

9.3. Работодатель обеспечивает права работников на обязательное пенсионное страхование в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части пенсии по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с Федеральным законом от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».

Работодатель обязан:

производить ежемесячно уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Социального фонда России в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда до счетов страхователя на счета работников, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы; вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную часть пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;

предоставлять в соответствующие органы Социального фонда России документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;

информировать работников о начисленных и оплаченных в их пользу страховых взносах;

предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставленных в территориальные органы Социального фонда России.

Работодатель несет ответственность за необоснованное увольнение работника по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а также за отказ в приеме на работу по тем же мотивам (ст.144.1 Уголовного кодекса Российской Федерации).

9.4. Профсоюзный комитет обязуется:

осуществлять контроль над ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в территориальные органы и обособленные подразделения Социального фонда России,

оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников;

оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета;

вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

9.5. Работодатель обязуется:

1) предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные статьями 173-177 ТК РФ;

2) сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

расходы по найму жилого помещения (в размере фактических расходов, подтвержденными соответствующими документами, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера);

суточные в размере 100 рублей за каждый день нахождения в командировке;

3) выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ);

4) перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и зарплате работников для предоставления их в территориальные органы и обособленные подразделения Социального фонда России в установленном порядке. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций;

5) освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ);

6) в пределах утвержденных ассигнований по фонду оплаты труда и за счет экономии по фонду оплаты труда учреждения выплачивать работникам учреждения единовременную материальную помощь и единовременное денеж-

ное поощрение. Указанные выплаты производятся на основании приказа директора учреждения в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГКУ СО КК «Отраденский ДДИ»;

7) создавать (выделять) квотируемые рабочие места для инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы, других категорий граждан (в случае установления такой квоты для учреждения) с проведением на данных рабочих местах специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки;

8) при становлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Радоница и др.), работодатель (представитель работодателя) сокращает для работника месячную норму рабочего времени.

9.6. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

О своем намерении пройти диспансеризацию в медицинской организации работник обязан письменно уведомить работодателя не позднее, чем за два рабочих дня до прохождения диспансеризации.

Работники обязаны представлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

10. Условия труда и социальные гарантии молодежи

10.1. С целью сохранения и развития кадрового потенциала учреждения, эффективного участия молодых работников в реализации производственных планов учреждения, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищённости молодёжи, стороны коллективного договора договорились:

содействовать созданию и работе Совета молодёжи учреждения, направленной на активизацию участия молодёжи в повышении эффективности деятельности предприятия. Учреждение предоставляет Совету молодёжи учреждения в бесплатное пользование необходимое для его деятельности оборудование, помещение, средства связи;

обобщать и распространять опыт работы Совета молодёжи учреждения, направленный на привлечение молодых рабочих и специалистов к активному участию в работе учреждения. Содействовать развитию молодежного движения в подразделениях учреждения;

создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности, а также с целью сохранения преемственности кадрового потенциала учреждения, развивать наставничество;

содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников;

организовывать проведение молодежных конкурсов профессионального мастерства;

закреплять наставников за всеми молодыми работниками;

разработать и утвердить программу работы с молодежью в учреждении;

проводить мероприятия по предупреждению негативных явлений среди работников и работающей молодежи учреждения, способствуют укреплению нравственного и физического здоровья молодежи;

проводить мероприятия, в том числе обучающие семинары, содействующие профессиональному росту, образованию, научно-техническому творчеству и рационализаторству работающей молодежи.

10.2. Работодатель обязуется:

способствовать развитию молодежной политики на территории учреждения;

осуществлять поощрение молодого профсоюзного актива учреждения, ведущего эффективную производственную и общественную работу;

не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда лиц в возрасте до 18 лет, на которых их труд запрещен;

в рамках реализации мероприятий программы работы с молодежью в учреждении, привлекать в течение рабочего дня для осуществления деятельности профсоюзной организации и для участия в культурно-массовых и спортивных мероприятиях сотрудников из числа молодого профактива с сохранением среднего заработка по основному месту работы;

предоставить помещение, оборудованное персональным компьютером, принтером и другими необходимыми средствами.

10.3. Профсоюзный комитет обязуется:

создавать при профкоме комиссии по работе среди молодежи;

активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи учреждения;

проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

включать в состав создаваемых комиссий представителей молодого профактива учреждения;

оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (статьи 173-177 ТК РФ);

контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.69 ТК РФ;

не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;

контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со статьями 122 и 124 ТК РФ;

контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст.269 ТК РФ);

информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

11. Особенности регулирования труда женщин

11.1. Стороны коллективного договора согласились, что в целях сохранения квалифицированных женских кадров и предупреждения чрезмерной женской безработицы, работодатель принимает на себя обязательства по принятию мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью.

11.2. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель может принять на себя обязательства:

не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов до 16 лет, по их письменной просьбе;

освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 16 лет), по их письменной просьбе, от ночных смен;

предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы – 1 день ежеквартально;

определять удобный режим рабочего времени с целью совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей.

11.3. Решение о применении возможностей, установленных настоящим разделом, принимается директором учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией и оформляется приказом учреждения на основании соответствующих обращений работников учреждения.

12. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей.

12.1. Работодатель:

передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе учреждения, либо арендованные им объекты культурного, спортивного, туристского и оздоровительного назначения и обеспечивает техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст. 377 ТК РФ);

способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;

сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы;

не допускает перепрофилирования приватизации или передачи объектов социально-культурной сферы и спорта, находящихся на балансе учреждения, другим организациям без согласования с профсоюзным комитетом;

организует работу по проведению спортивных мероприятий по физической культуре и спорту, пропаганды здорового образа жизни среди работников учреждения.

12.2. Профсоюзный комитет:

направляет деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, отдыха, туризма, оздоровительно-физкультурных объектов на удовлетворение, прежде всего, интересов и потребностей работников учреждения и членов их семей;

осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

13. Обязательства профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет, как представитель работников, принимает на себя обязательства:

13.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюзного комитета по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

13.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюзного комитета в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

13.3. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

13.4. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы и иных фондов учреждения.

13.5. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюзного комитета, повышению эффективности работы работодателя.

13.6. Способствовать соблюдению работниками Правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей, выполнению требований охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности.

13.7. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, в том числе охраны труда, оплаты труда, другим вопросам.

13.8. Участвовать в управлении учреждением в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о его деятельности и доводить ее до работников.

13.9. Требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников, нарушающих настоящий договор, условия и охрану труда.

13.10. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

13.11. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, от имени работников предъявлять работодателю требования, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия, вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора.

13.12. Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.

13.13. Организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурные мероприятия, выделять на эти цели средства, предусмотренные сметой профсоюзного бюджета.

13.14. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонализированного учета работников, отчислением средств в Социальный фонд России, оформлением пенсионных дел работников.

13.15. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в Социальный фонд России.

13.16. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

13.17. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

13.18. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

13.19. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

13.20. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших членов профсоюзного комитета.

13.21. Избирать уполномоченных по охране труда и членов комиссий по охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими общественного контроля состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

13.22. Оказывать материальную помощь членам профсоюзного комитета в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета, в том числе:

по достижению возраста 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет (юбилей) – 2000 рублей;

в связи с уходом на пенсию – 2000 рублей;

в связи с оперативным лечением – 2000 рублей;

в связи с оформлением ребенка в первый класс – 2000 рублей;

в связи с рождением ребенка – 5000 рублей;

в связи с первым бракосочетанием – 5000 рублей;

в связи со смертью родителей, детей – 5000 рублей;

на устранение последствий стихийных бедствий (пожар, наводнение, землетрясение и др.) – 5000 рублей;

в связи с тяжелым материальным положением – 5000 рублей.

13.23. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

14. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Стороны договорились о том, что:

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

14.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

14.3. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

14.4. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере одного процента от их заработка на основании их письменного заявления. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы.

14.5. Предоставлять профсоюзному комитету любую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).

14.6. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в работе общих собраний (конференций) коллектива, по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на ко-

торых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

14.7. Предоставлять членам профактива свободное оплачиваемое время для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

14.8. Оплата труда председателя профсоюзного комитета может производиться за счет средств работодателя (ст. 377 ТК РФ).

14.9. На работников, избранных на освобожденные должности в профсоюзный комитет, распространяются действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные у работодателя (ст. 375 ТК РФ).

14.10. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюзного комитета по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

14.11. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

14.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 1 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 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 комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

14.13. Профсоюзным комитетом и вышестоящими профсоюзными органами членам профсоюза оказывается:

- бесплатная юридическая консультация по вопросам трудового законодательства;

- защита в случае индивидуального трудового спора;

- бесплатная защита в суде в случае трудового спора с работодателем;

- участие в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях, организуемых за счет средств профсоюзного комитета;

- получение материальной помощи за счет средств профсоюзного комитета (в случае болезни на основании предоставленной работником копии медицинского заключения).

15. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

15.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

15.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

15.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

15.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании (конференции) работников.

15.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

15.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

16. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон

16.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

16.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль выполнения коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

16.3. Профсоюзный комитет учреждения рассматривает итоги выполнения коллективного договора, в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

16.4. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

16.5. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

17. Заключительные положения

17.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 15-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

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

17.3. Профсоюзный комитет, заключивший коллективный договор, для контроля над 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 чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;

имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

17.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

17.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

17.6. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения кол-

лективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

17.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

17.8. Продолжительность переговоров не должна превышать: трех месяцев при заключении нового коллективного договора; 3-х месяцев при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.