

РАБОТОДАТЕЛЬ
ГБУСОН РО
«СРЦ г. Каменск-Шахтинского»
А.Ф. Карташов

«11» ноября 2022 год



Председатель совета трудового
коллектива ГБУСОН РО «СРЦ г.
Каменск-Шахтинского»
Ж.Г. Никитина

«11» ноября 2022 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственное бюджетное учреждение
социального обслуживания населения Ростовской области
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних
г. Каменск-Шахтинского»
ИНН 6147008842

С 10.01.2023 – 09.01.2026 гг.

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

Регистрационный
№ 18715/23-125 от 06.02.2023

Предыдущий коллективный договор
действовал по 09.01.2023г.

г. Каменск-Шахтинский
2022 г.

РАБОТОДАТЕЛЬ
ГБУСОН РО
«СРЦ г. Каменск-Шахтинского»
А.Ф. Карташов_____

Председатель совета трудового
коллектива ГБУСОН РО «СРЦ г.
Каменск-Шахтинского»
_____ **Ж.Г. Никитина**

«11» ноября 2022 год

«11» ноября 2022 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственное бюджетное учреждение
социального обслуживания населения Ростовской области
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних
г. Каменск-Шахтинского»
ИНН 6147008842

С 10.01.2023 – 09.01.2026 гг.

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

Регистрационный
№ _____ от _____

Предыдущий коллективный договор
действовал по 09.01.2023г.

г. Каменск-Шахтинский
2022 г.

1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУСОН РО «СРЦ г. Каменск-Шахтинского» на основе взаимных интересов сторон и связанных с ними экономических отношений, содержащие обязательства по вопросам трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, условий и охраны труда, гарантий в области занятости, мер социальной поддержки, гарантий и компенсаций, гарантий социально-экономических и трудовых прав, обеспечение гарантий прав трудового коллектива в сфере условий для осуществления деятельности Совета трудового коллектива организации.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Каменска-Шахтинского» (далее ГБУСОН РО «СРЦ г. Каменск-Шахтинского»), в лице директора ГБУСОН РО «СРЦ г. Каменск-Шахтинского» Карташова Александра Фёдоровича, именуемой в дальнейшем «Работодатель» и работники Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Каменска - Шахтинского», интересы которых представляет Представитель трудового коллектива ГБУСОН РО «СРЦ г. Каменск-Шахтинского», в лице Никитиной Жанны Геннадьевны именуемой в дальнейшем «Представитель трудового коллектива».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации и Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

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

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

- установления более благоприятных социально-трудовых прав, гарантий, и компенсаций, улучшающих положение работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами,

соглашениями;

-повышения уровня жизни работников и членов их семей;

-укрепление корпоративной культуры, создания благоприятного психологического климата в коллективе;

-практической реализации принципов социального партнерства.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Представитель трудового коллектива выступают равноправными деловыми партнерами.

1.7. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.8. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с 10.01.2023 и действует до 09.01.2026 года.

-Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет;

1.9. По взаимному согласию Сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.(ст.44 ТК РФ).

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

-При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения 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.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.

1.12. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором и нормами действующего законодательства Российской Федерации. Принятые Сторонами изменения и дополнения оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.13. Условия коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч.4 ст.57 ТК РФ).

1.14. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

-Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрание работников не реже двух

раз в год.

- Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы (ст. 43 ТК РФ).

1.15. В период действия коллективного договора Представитель трудового коллектива не должен выступать организатором забастовок по обязательствам, включенным в коллективный договор, при выполнении этих обязательств Работодателем.

1.16. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются Работодателем по согласованию с Представителем трудового коллектива.

1.17. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в Управление по труду Министерства труда и социального развития Ростовской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его регистрации.

1.18. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

- Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положения Работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на учреждение соглашениями, настоящим коллективным договором.

- Трудовые договоры, заключаемые работодателем с каждым работником, также должны соответствовать этому требованию.

2. Трудовые отношения и трудовой договор, обеспечение занятости.

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. (ст. 67 ТК РФ).

2.3. Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.5. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено

условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главного бухгалтера – не более шести месяцев).

2.5.1. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70, 207 и 289 ТК РФ, а также лиц, ранее работавших в учреждении и призванных на военную службу (направленных на заменяющую ее альтернативную государственную службу) и вновь принятых в учреждение в течение трех месяцев после окончания прохождения службы

2.5.2. Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение (ст. ст.70, 207 ТК РФ).

2.5.3. 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.

-При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия

- Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.6. Работодатель обязуется в трехдневный срок со дня заключения трудового договора с работником издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с данным приказом под расписку (ст. 68 ТК РФ).

2.7. Работодатель и Представитель трудового коллектива пришли к соглашению, что трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, когда

трудовой договор заключается на определенный срок не более пяти лет - срочный трудовой договор (ст.ст.58-59 ТК РФ).

-Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором (ст. 57 ТК РФ).

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.9. Прекращение трудового договора регулируется главой 13 Трудового Кодекса РФ.

2.10. Порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора и прекращения трудового договора с работниками регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

-Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.11. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Представителя трудового коллектива.

-Увольнение работников, по основаниям, изложенным в пунктах 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Представителя трудового коллектива, в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

-Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

2.12. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

2.13. Работодатель и Представитель трудового коллектива обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения учреждения. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять Представителю трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и (или) штата работников, планы-графики увольнения в связи с сокращением численности и (или) штата работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить о нем Представителя

трудового коллектива не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

-Проведение сокращения численности или штата работников осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- приостановка приема на работу новых работников
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение и внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение численности совместителей, временных и сезонных работников.
- мероприятия осуществляются с учетом мнения Представителя трудового коллектива.

2.14. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно обоих супругов, работающих у Работодателя, из семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей.

2.15. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) без другого родителя (в случае его смерти, длительного пребывания в лечебном заведении или в других случаях отсутствия родительского попечения);
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации.

2.16. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1,2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

2.16.1. Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья.

2.16.2. В случае появления вакансий лицам, уволенным из организации в связи с сокращением численности или штата, обеспечивается преимущественное право приема на работу.

2.2. Права и обязанности Работодателя

- 2.2.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работникам Работодатель обязуется:
- 2.2.2. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2.2.3. Предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- 2.2.4. Добиваться стабильного финансового положения организации, роста ее конкурентоспособности; обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- 2.2.5. Выплачивать в полном объеме причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- 2.2.6. Создавать безопасные условия труда;
- 2.2.7. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 2.2.8. Повышать профессиональный уровень работников;
- 2.2.9. Реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- 2.2.10. Осуществлять социальное страхование работников;
- 2.2.11. Соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора;
- 2.2.12. Ежегодно проводить анализ финансово-хозяйственной деятельности и развития материально-технической базы учреждения;
- 2.2.13. Обеспечивает контроль за созданием безопасных условий труда;
- 2.2.14. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда;
- 2.2.15. Предоставлять организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, предусмотренные гражданско-правовым договором, которые характеризуют условия труда на рабочих местах;
- 2.2.16. Ознакомить в письменной форме работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте, а также необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда;
- 2.2.17. Реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда;
- 2.2.18. Не предпринимать каких бы то ни было действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда влияющих на результаты ее проведения;
- 2.2.19. Добиваться установления дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный Фонд РФ с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте, расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 2.2.20. Обеспечить обоснования финансирования мероприятий по

улучшению условий и охраны труда, в т.ч. за счет средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

2.3. Работодатель имеет право:

2.3.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке установленном трудовым законодательством РФ и иными федеральными законами РФ;

2.3.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.3.3. Требовать от Работников надлежащего выполнения трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, положением о структурном подразделении, распределением обязанностей, заданиями;

2.3.4. Требовать от Работников соблюдения трудовой дисциплины, режима рабочего времени и отдыха, установленных настоящими правилами и другими локальными нормативными актами Учреждения;

2.3.5. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.3.6. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке установленном Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами;

2.3.7. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

2.3.8. Способствовать Работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков, создавать условия для профессионального и творческого роста, внедрения передового опыта, научной организации труда;

2.3.9. Осуществлять научную и научно-исследовательскую деятельность, в том числе проводить фундаментальные и прикладные научные исследования;

2.3.10. Принимать локальные нормативные акты.

2.4. Права и обязанности работников

2.4.1. Работники учреждения имеют право:

- на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- своевременную выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке установленном действующим законодательством;
- на объединение в профессиональные союзы;
- социальное обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности и в иных случаях, установленных законом;
- присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- на создание комиссии по трудовым спорам для решения трудовых споров

по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора, условий трудового договора;
- на повышение квалификации не реже 1-ого раза в 5 лет, на основании Трудового кодекса РФ и других законодательных актов РФ;

2.4.2. Работники учреждения обязаны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране и безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу учреждения, содержать в порядке свое рабочее место, в кабинетах, отделениях, оборудование и технику в исправном состоянии, а также на территории учреждения;
- экономно и рационально расходовать сырье, материалы, электроэнергию, топливо, другие материальные ресурсы;
- соблюдать профессиональные обязанности медицинских работников;
- повышать свой профессиональный уровень;
- выполнять требования и инструкции по санитарно-эпидемиологическому режиму, по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;
- обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени в ГБУСОН РО «СРЦ г. Каменск-Шахтинского» определяется коллективным договором и Правилами внутреннего распорядка. (Приложение №1 к Коллективному договору).

3.2. Основные вопросы рабочего времени в Учреждении регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правилами внутреннего распорядка и графиками сменности, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Представителя трудового коллектива.

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

Режим работы рабочего времени и время отдыха работников конкретизируется в Правилах внутреннего распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

3.4. Нормальная продолжительность рабочего времени Работникам учреждения – 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

3.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени для Работников:

- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- инвалидам первой и второй групп – не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

РФ);

3.6. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

-По соглашению между работником и работодателем устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная неделя.

- Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе: беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

- При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

- Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.7. Ненормированный рабочий день устанавливается работникам, указанным в перечне должностей с ненормированным рабочим днем;

3.8. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по просьбе Работника может предоставляться:

-беременным женщинам;

-одному из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет);

-лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.9. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного им объема работ (ст.93 ТК РФ).

3.10. Предоставление работнику работы на неполное рабочее время не должно ухудшать работу учреждения и обслуживания населения.

3.11.Учет рабочего времени ведется ответственным за ведение табеля, ежемесячно заполняется табель учета использования рабочего времени, содержащих данные об отработанном персоналом учреждения времени, на основании которых бухгалтерией учреждения производится расчет заработной платы, а также составляется налоговая и статистическая отчетность.

3.12. Установленные графики сменности являются обязательными для обеих сторон трудового договора. Работники должны знакомиться с графиками не позднее одного месяца до наступления рабочего месяца.

3.13. Работодатель обязан контролировать явки на работу и ухода с нее.

3.14. Дежурному персоналу запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника.

3.15. В случае неявки сменяющего, работник заявляет об этом старшему по работе, который обязан принять меры к замене работника другим.

3.16. Привлечение к работе в ночное время, а также ее оплата производится в соответствии со статьями 96,149,154,259,264 и 268 Т К РФ.

3.17. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

3.18. В случае производственной необходимости Работодатель может изменять режим рабочего времени для отдельных категорий Работников в порядке, установленном законодательством РФ, с учетом мнения представителя трудового коллектива.

3.19. Работникам учреждения устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными в субботу и воскресенье.

- Стационарное отделение работают круглосуточно, по утвержденному Работодателем графику.

3.20. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная организация в целом или ее отдельных структурных подразделений (ст.112 ТК РФ).

3.3.1. Стороны согласились, что Работодатель вправе переносить выходные дни, предшествующие праздничным дням, только на основании постановления Правительства РФ (ст.112 ТК РФ). Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему дню уменьшается на один час.

3.3.2. По отделениям и службам продолжительность ежедневной работы, время начала работы, окончания работы, перерыва для отдыха и приема пищи определяется Коллективным договором и Правилами внутреннего распорядка, трудовым законодательством, отраслевыми, федеральными законодательными актами

-для медицинских работников– не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ);

3.4.3. В каждом конкретном случае продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы определяется графиками, утвержденными по согласованию с председателем СТК с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. В учреждении имеются специально отведенные места для перерыва, отдыха, приема пищи.

Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

3.4.5. В каждом конкретном случае вопрос об установлении тому или иному работнику продолжительности рабочей смены до 24 часов должен решаться только с согласия работника и профкома. Работники чередуются по сменам равномерно.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в

одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч.3 ст.153 ТК РФ).

3.6.3. Места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, в каждом структурном подразделении выделяется комната отдыха и приема пищи.

3.6.4. При этом продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.6.7. Перерыв для отдыха и питания предоставляется через четыре часа после начала работы (ст.108 ТК РФ).

3.6.8. Для Работников может устанавливаться ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым Работники могут по распоряжению руководителя (структурного подразделения, либо вышестоящего руководителя) при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной настоящими Правилами продолжительности рабочего времени, в соответствии с коллективным договором.

3.7. Работники могут привлекаться к сверхурочной работе. Сверхурочными считаются работы, производимые Работником по инициативе Работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Применение сверхурочных работ Работодателем может производиться в исключительных случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством с учетом мнения представителя трудового коллектива.

- Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух часов подряд и 120 часов в год.

3.8. По соглашению сторон Работнику может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному времени.

3.9. На непрерывных работах запрещается оставлять рабочее место до прихода сменяющего должностного лица или Работника.

- В случае неявки сменяющего, должностное лицо или Работник докладывает об этом непосредственному руководителю, либо лицу замещающему по приказу, который должен незамедлительно принять меры по замене должностного лица или Работника, окончившего дежурство (смену).

- Запрещается работа в течение двух смен подряд.

- Компенсация должностным лицам и Работникам, исполнявшим должностные обязанности по не зависящим от них обстоятельствам сверх времени, установленного графиком дежурства (сменности), осуществляется согласно действующему законодательству.

- Учет рабочего времени ведется руководителями структурных подразделений учреждения на всех стоящих у него в штате работников. Табель учета рабочего времени предоставляется руководителями структурных подразделений в бухгалтерию 2 раза в месяц на 10 и 25 числа месяца включительно.

3.10. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
- для работников в возрасте от шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет, а также для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 групп, - не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-правовых отношений;

3.11. Для работников администрации, бухгалтерии, рабочих и служащих не медицинского персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя, продолжительностью 40-часов в неделю, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) с нормированным рабочим днем - 8.00 часов.

Время начала работы: понедельник-четверг с 8.00 часов до 17 час. Пятница с 8.00 час. до 15.45 мин.

Перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 13.45 часов

Время окончания работы - 17.00 часов.

Соглашением между работником и работодателем для отдельных работников устанавливается иное время начала работы, окончания работы, перерыва для отдыха и питания.

3.12. Для среднего медицинского персонала установлена 36 часовая рабочая неделя.

3.13. Для педагогического персонала: воспитатель, инструктор по ФК 30 часов в неделю, социальный педагог, инструктор по труду, педагог психолог 36 часов, музыкальный руководитель 24 часов в неделю, учитель логопед 20 часов в неделю, педагог дополнительного образования 18 часов в неделю.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 5 дней до введения их в действие.

Работники чередуются по сменам равномерно.

Работникам установлен суммированный учет рабочего времени, с определением учетного периода не превышающий 1 год.

3.14. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, Работодатель не допускает (отстраняет от работы) в данный рабочий день (смену).

Работодатель также обязан отстранить от работы и не допускать к работе) работника:

- 1) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - 2) не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
 - 3) при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в других случаях предусмотренных законодательством.

3.15 «Определение режима рабочего времени в условиях неблагоприятной эпидемиологической ситуации (полный карантин).

3.15.1 Удаленная (дистанционная) работа производится путем обмена электронными документами с последующим их оформлением в установленном порядке.

Работникам, переведенным на удаленную (дистанционную) работу, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени.

3.15.2 Для работников, продолжающих трудовую деятельность на рабочих местах в период особого режима работы (временной изоляции (обсервации)), определяется режим рабочего времени с учетом выполнения основной и дополнительной работы на условиях совместительства (за пределами нормальной продолжительности рабочего времени) или путем совмещения профессий, должностей (в пределах установленной нормы рабочего времени).

3.15.3 В целях полного функционирования учреждения и обеспечения надлежащего социального обслуживания и полноценного ухода определить взаимозаменяемость работников путем заключения срочных трудовых договоров по выполнению работ на условиях совместительства (внутреннего или внешнего).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день.

3.15.4 С письменного согласия работника он может быть привлечен к выполнению дополнительной работы, не предусмотренной трудовым договором, на условиях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы.

3.15.5 Для работников, работающих посменно, предусмотреть время работы с предоставлением перерыва на отдых.

Не допускать работу в течение двух смен подряд.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Вводится суммированный учет с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период устанавливается один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

3.15.6 В случае производственной необходимости с письменного согласия отдельные категории работников (кроме, работающих посменно) в соответствии с приказом могут быть привлечены к работе в нерабочие праздничные дни».

3.4.Время отдыха:

3.4.1. Нерабочими праздничными днями являются, согласно статье 112 Трудового кодекса Российской Федерации:

- 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

3.4.2. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

3.4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемый Работодателем с учетом мнения профкома, для обеспечения нормального хода работы учреждения и благоприятный условий для отдыха работника.

3.4.5. График отпусков утверждается Работодателем на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до завершения календарного года в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, и доводится до сведения всех работников.

3.4.6. График отпусков обязателен как для Работника так и для Работодателя.

3.4.7. Работодатель обязуется всем работникам предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

3.4.8. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

3.4.9. Работникам инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней, таким образом удлиненный основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней предоставляется всем инвалидам, независимо от группы инвалидности (ст.23 ФЗ «О социальной защите инвалидов РФ»).

3.4.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней, предоставляется следующим категориям работников (при наличии лицензии на образовательную деятельность):

- Воспитатель;
- Социальный педагог;
- Педагог-психолог;
- Учитель-логопед;
- Инструктор по труду;
- Инструктор по физкультуре;
- Музыкальный руководитель;
- Педагог дополнительного образования

3.4.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

3.4.12. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть

предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

3.4.13. В исключительных случаях, по согласованию сторон, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок (ст. 124 ТК РФ).

3.4.14. В соответствии с действующим законодательством РФ, Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск:

- за работу с вредными и опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ),

дополнительный оплачиваемый отпуск работниками с ненормированным рабочим днем;

- работникам, имеющим особый характер работы;

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 №298/П-22 (с изменениями и дополнениями) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»).

3.4.15. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику учреждения по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по согласованию с Работодателем.

3.4.16. Отпуска женщинам по беременности и родам регулируется согласно ст. 255 ТК РФ.

3.5. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со ст. 256 ТК РФ.

3.5.1. Отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставляются согласно ст. 257 ТК РФ.

3.5.2. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни: одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами - 4 дополнительных оплачиваемых выходных в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

3.5.3. Отпуска по уходу за ребенком засчитывается в общий стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях) согласно ст. 256 ТК РФ.

3.5.4. Работодатель учреждения по согласованию с работником может разделить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.5.5. Отзыв из отпуска работника допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

3.5.6. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.5.7. Работнику устанавливается за работу в режиме ненормированного рабочего дня дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого указывается в трудовом договоре на основании действующего в учреждении положения.

3.5.8. Компенсация за сверхурочную работу производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

4. Оплата труда

Работодатель обязуется:

В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда.

Трудовые доходы каждого работника зависят от результатов его труда и максимальными размерами не ограничиваются.

Положения об оплате труда работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Каменск-Шахтинского» разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Правительства Ростовской области от 06.07.2016 № 453 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области», Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Каменск-Шахтинского» (Приложение № 6).

4.1. Оплата труда производится в соответствии с Положениями:

«Об установлении выплат за качество выполняемых работ для всех работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально - реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Каменск - Шахтинского»

«По установлению выплаты за интенсивность и высокие результаты работы медицинским работникам государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально - реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Каменск - Шахтинского»

«Положение о премировании работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Каменск - Шахтинского» утверждённые директором и согласован представителем Трудового коллектива.

4.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме – в рублях (ст. 131 ТК РФ). Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы, либо перечисляется на лицевой счет по заявлению работника с указанием реквизитов банка и перечисляемых сумм (ст. 136 ТК РФ).

4.3. Работодатель обязуется производить выплату зарплаты не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка (5 и 20 числа), путем безналичного перечисления на банковскую карту работника.

- При совпадении дня выплаты с праздничным нерабочим или выходным

днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.4. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада с учетом квалификационной категории, выплачивается в течение года.

4.5. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.6. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ и порядка исчисления среднего заработка, утверждаемого Правительством РФ.

4.7. Оплата отпусков производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.8. Заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.9. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, в случаях, предусмотренных федеральными законами – 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

4.10. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 процентов заработной платы (ст.138 ТК РФ).

4.11. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее чем на 0,04 от должностного оклада (ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.12. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива (ст.372 ТК РФ).

4.13. Выплаты компенсационного характера работникам в случае выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом ст.149 ТК РФ. Размеры выплат, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.14. Сохранить за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.15 Регулирование вопросов оплаты труда работников в условиях неблагоприятной эпидемиологической ситуации (полный карантин).

4.15.1. Работникам, перешедшим на дистанционную работу (удаленный режим работы) начисляется заработная плата в соответствии с условиями, предусмотренными трудовым договором.

4.15.2. Работникам, для которых установлены нерабочие дни (не перешедшим на дистанционную работу) сохраняется заработная плата в следующем порядке:

выплата по должностным окладам, ставкам заработной платы с учетом повышающего коэффициента (в зависимости от вида учреждения и категории работников);

выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты за квалификацию медицинским и педагогическим работникам (при наличии присвоенной квалификационной категории);

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплата за классность водителям автомобилей.

В случае если начисленная заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

4.15.3. Работникам, продолжающим трудовую деятельность на рабочих местах в особый режим работы (временную изоляцию (обсервацию), оплата труда по основной должности (профессии) производится в соответствии с условиями оплаты труда, установленными трудовым договором.

4.15.4. Работникам, занятым на условиях совместительства, оплата труда производится в соответствии с условиями оплаты труда, установленными не более 0,5 штатной единицы по данной должности (профессии) срочным трудовым договором.

4.15.5. При выполнении дополнительной работы на условиях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы производится доплата компенсационного характера в пределах фонда заработной платы по вакантной должности. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

14.15.6. В целях обеспечения выполнения целевых показателей повышения заработной платы, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597, медицинским и педагогическим работникам, продолжающим трудовую деятельность на рабочих местах, выплачивается стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

14.15.7. Для работников, работающих посменно, оплата труда в период, приходящийся на особый режим работы (временную изоляцию (обсервацию), производится пропорционально отработанному времени. Расчет сверхурочной работы производится по итогам учетного периода. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо

компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере, так как эти часы уже оплачены в двойном размере.

4.15.8. Произвести доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации».

4.15.9. В случае снятия особого режима работы (временной изоляции (обсервации) работники, отработавшие в установленный период, в пределах нормальной продолжительности рабочего времени, продолжают трудовую деятельность с режимом труда и условиями оплаты труда, установленными трудовым договором на момент до введения ограничительных мероприятий. Работникам, отработавшим в установленный период сверх нормы рабочего времени, вместо повышенной оплаты, по их желанию, может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

4.15.10. В случае продления особого режима работы (временной изоляции (обсервации) формируется список работников для работы на очередной период.

При отсутствии возможности осуществлять трудовую деятельность в удаленном (дистанционном) режиме работники, отработавшие в условия двухнедельного карантина (превентивной изоляции), переводятся на нерабочие дни с сохранением заработной платы в соответствии с п.2 настоящего дополнительного соглашения к коллективному договору.

По желанию работника (письменное согласие), отработавшего в условиях двухнедельной смены (временной изоляции (обсервации) в пределах нормальной продолжительности рабочего времени, его трудовая деятельность может быть продолжена на рабочем месте.

5. Охрана труда и здоровья

5.1. В соответствии с действующим законодательством РФ, Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства индивидуальной и коллективной защиты работников обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Работодатель разрабатывает и утверждает по согласованию с представителем трудового коллектива инструкции по охране труда для работников учреждения, положения об организации работ по охране труда с распределением обязанностей и функций структурных подразделений и специалистов, другие локальные нормативные акты.

5.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть представлена

каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

- Работодатель обязуется обеспечивать работников специальной одеждой и инвентарем в соответствии с установленными нормами

5.3. Работодатель обязуется обеспечивать обязательное медицинское страхование работников с выдачей медицинского страхового полиса, а также обеспечивать совместно с Советом трудового коллектива проведение мероприятий по охране здоровья работников, периодические профилактические осмотры, диспансеризацию, мероприятия по охране труда и технике безопасности.

5.4. Обеспечивать безопасность при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

5.5. Обеспечивать пожарную безопасность и выполнять мероприятия направленные на предотвращения пожара. Обеспечивать рабочие места соответствующим противопожарным инвентарем. Проводить обучение работников санитарно – техническому минимуму.

5.6. Содержать оборудование в технически исправном состоянии. Производить метрологическую поверку в установленные сроки, согласно графику.

5.7. Внедрять современные средства охраны труда, индивидуальной защиты, предупреждающие травматизм и профзаболеваемость.

5.8. Организовать режим труда в соответствии с законодательством РФ.

5.8.1. На Работодателя возлагается организация и финансирование проведения специальной оценки условий труда.

-Проводится специальная оценка условий труда в соответствии с методикой, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

-Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

-Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

-Порядок и сроки проведения СОУТ рабочих мест согласовываются Работодателем с Представителем трудового коллектива. В состав комиссии в обязательном порядке включаются представители трудового коллектива и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.

- 5.8.2. Проводить за счет средств учреждения обучение работников, согласно утвержденному графику;
- 5.8.3. Допускать к работе вновь поступающих работников, а также переводимых с одной работы на другую только после проведения с ними вводного инструктажа на рабочем месте по технике безопасности, противопожарной охране и другим правилам охраны труда допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж запрещается.
- 5.8.4. Совместно с профкомом вести учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в учреждении, разрабатывать меры по их предотвращению и профилактике.
- 5.8.4.1. Обеспечить участие представителя трудового коллектива в расследовании несчастных случаев и аварий в учреждении.
- 5.8.4.2. Осуществление мероприятий по Программе «Нулевого травматизма в ГБУСОН РО «СРЦ г. Каменск-Шахтинского».
- 5.8.5. Организовывать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.
- Обеспечить в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодические медицинские осмотры.
- 5.8.6. Создавать и укреплять работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17.01.2001 № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда», Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.08.2016 № 438н.
- 5.8.7. Создавать на паритетной основе из представителей работодателя и представителя трудового коллектива комиссию по охране труда. Комиссии выделить помещение, обеспечить средствами связи и другой нормативно-методической документацией, организовать обучение членов комиссии по охране труда.
- постоянно осуществлять контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма;
 - контролирует возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.
- 5.8.8. Проводить мероприятия по совершенствованию и облегчению труда среднего и младшего медицинского персонала, для чего по возможности оснастить кабинеты необходимой техникой, аппаратурой и оборудованием;
- 5.8.9. Представлять представителю трудового коллектива сведения о проведении мероприятий по устранению причин, произошедших несчастных случаев, профессиональных заболеваний.
- Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить предложения об устранении выявленных нарушений.

5.9.Работник обязан:

5.9.1. Качественно и своевременно, добросовестно выполнять обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностной инструкцией

5.9.1.1. Соблюдать требования охраны труда и техники безопасности;

5.9.1.2. Не допускать разглашения сведений, составляющих врачебную, коммерческую тайну, ставшую известной при обучении, исполнении служебных и иных обязанностей;

5.9.1.3. Обеспечивать безопасность труда и безопасность лечения пациентов;

5.9.1.4. Соблюдать правила этики и деонтологии;

5.9.1.5. Способствовать улучшения качества услуг;

5.9.1.6. Уважать индивидуальные права и достоинства своих коллег и подопечных;

5.9.1.7. Беречь имущество Работодателя;

5.9.2. Проходить обучение и проверку знаний требований охраны труда;

5.9.3. Немедленно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровья людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в учреждении.

5.9.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.

5.10. Совет трудового коллектива имеет право:

5.10.1. Осуществлять контроль за соблюдением прав и интересов работников в области охраны труда и соблюдения условий коллективного договора.

Учитывать мнения Совета трудового коллектива при разработке локальных нормативных актов, увольнения работников, в случаях требующих обязательного мнения представительного органа работников.

5.10.2. Получать информацию от Работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающие интересы работников.

5.10.3. Участвовать в обсуждении с Работодателем вопросов о деятельности учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию.

5.10.4.Участвовать в разработке и принятии коллективного договора (ст.53 ТК РФ).

5.10.5. Работодатель признает, что Совет трудового коллектива является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников, ведения коллективных переговоров;

- заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- соблюдения трудового законодательства;

- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

5.10.6. Совет трудового коллектива вправе осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обеспечивает участие представителей трудового коллектива в рассмотрении жалоб, заявлений работников в комиссии по трудовым спорам.

Совет трудового коллектива оказывает помощь работнику(ст.ст.353-365, 370,384, 387, 390,391 ТК РФ).

5.10.7. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров будут рассматриваться в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ.

6.Обеспечение социальных гарантий

6.1. Стороны проводят согласованную политику в области создания и обеспечения необходимых социальных гарантий работникам, и членам их семей;

6.1.1. Обеспечивать права работников учреждения на обязательное социальное страхование (ст. 1 ТК РФ);

6.1.2.Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, определенных действующим законодательством РФ;

6.1.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Каменск-Шахтинского» для предоставления их в пенсионные фонды;

6.1.4. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам учреждения на оформление пенсии, инвалидности, получении дополнительных льгот;

6.1.5. Обеспечивать своевременную выдачу работникам спецодежды и других средств индивидуальной защиты;

6.1.6. Проводить обучение и инструктаж работников, проверку их знаний по технике безопасности;

6.1.7. Обеспечивать работников в соответствии с действующими санитарными нормами и правилами санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, содержать их в надлежащем состоянии.

6.1.8. Производить работникам, утратившим трудоспособность в связи с травмой (профзаболеванием), а также семьям, потерявшим кормильца, возмещение вреда в соответствии с действующим законодательством.

6.1.9. Не производить выплаты по возмещению морального вреда, вреда здоровью в случае нахождения пострадавшего в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения.

6.1.10. Обеспечить информирования работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

6.1.11. Гарантировать конфиденциальность персональных данных работников.

6.1.12. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию.

6.1.13. Создать для принимаемых инвалидов условия труда в соответствии с их индивидуальной программой реабилитации.

6.1.14. Осуществляет прием в соответствии с действующим законодательством РФ, Федеральным законом №113-ФЗ от 28.06.2002 «Об альтернативной гражданской службе» данную категорию граждан.

В соответствии с рекомендациями Международной организации труда «О ВИЧ/СПИДЕ и сфере труда» № 200, принятой в 2010 году работодатель обеспечивает проведение мероприятий, направленных на профилактику

(путем просвещения и практической поддержки положительного изменения поведения работников, пропаганды здорового образа жизни) распространения ВИЧ/СПИД среди работников организаций, социальные гарантии работникам по диагностике, лечению и профилактике ВИЧ/СПИД, разрабатывает и внедряет в организации программу «Противодействие ВИЧ/СПИД» на рабочих местах».

6.1.15. В связи с принятием Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» и внесенных изменений в Ростовское областное трехстороннее (региональное) Соглашение между Правительством Ростовской области, Федерацией Профсоюзов Ростовской области и Союзом работодателей Ростовской области на 2017-2019 годы:

- направлять в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области сканированные образцы документов застрахованных лиц за 12 месяцев до даты наступления права на пенсию в электронном виде в рамках Системы электронного документооборота Пенсионного фонда Российской Федерации по телекоммуникационным каналам связи в соответствии с порядком работы, разработанным Отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области;

- представлять территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области документы на назначение пенсии застрахованным лицам не позднее даты возникновения права на пенсию при наличии доверенности от застрахованного лица и согласия на передачу персональных данных.

6.2. Работодатель и Совет трудового коллектива:

Работодатель, согласно статей 370-378 ТК РФ, признает права Совета трудового коллектива, действующей на основании Устава, соблюдает права и гарантии профсоюза в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Предоставляет работникам, входящим в состав Совета трудового коллектива не освобожденных от основной работы гарантий, предусмотренные статьями 374 - 375 ТК РФ. Освобождают от основной работы членов профсоюза, избранных делегатами для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами организаций профсоюза, а также освобождает от основной работы членов профсоюза, избранных в состав для участия в их работе с сохранением среднего заработка.

Работодатель принимает решения с учетом мнения Совета трудового коллектива.

Стороны содействуют реализации настоящего коллективного договора, осуществляют контроль за соблюдением социальных гарантий работников учреждения.

6.2.1. При наличии экономии фонда оплаты труда Работникам учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, и оказывать материальную помощь в случаях:

- свадьбы, рождения ребенка, тяжелой болезнью, похорон при предоставлении документов и заявления;

- в День знаний (1 сентября) семьям, имеющим 3-х или более детей в возрасте до 18 лет;
- в случае смерти членов семьи (супруг(а), дети, родители) с выделением транспорта;
- при возникновении форс-мажорных обстоятельств (пожара, кража, авария систем водоснабжения, отопления, и иные непредвиденные обстоятельства стихийного бедствия и пр.) администрацией принимается решение об оказании материальной помощи пострадавшим работникам;
- предоставлять один в счет ежегодного трудового отпуска в День знаний (1 сентября) матерям, либо (другим лицам, являющимися законными представителями), воспитывающим детей школьников младших классов (1-4 класс).

6.2.2. Выделять денежное вознаграждение:

- в связи с юбилейными датами (юбилейными датами для трудовых коллективов организаций и учреждений) считаются: 10, 20, 30-летия и каждые последующие 50 лет со дня их основания,
- для работников: 50-летию, 55-летию, 60-летию, и каждые последующие 10 лет со дня рождения, проработавшим в учреждении не менее десяти лет;
- при уходе на пенсию или увольнению по состоянию здоровья;
- по другим уважительным причинам.

6.2.3. Проводить культурно-спортивную работу.

7. Поощрения за успехи в работе

7.1. За добросовестное выполнение должностных обязанностей и достижений конкретных результатов в работе, за выполнение особо важных заданий, а также многолетний добросовестный труд в учреждении применяются следующие виды наград и поощрений:

- Почетная грамота Учреждения;
- Благодарственное письмо министерства труда и социального развития Ростовской области;
- Благодарность Министерства труда и социального развития Российской Федерации;
- Почетная грамота Министерства труда и социального развития Российской Федерации;
- награждение нагрудным знаком;
- Почетная грамота губернатора Ростовской области.

Запись о поощрениях и награждениях Работника заносятся в его трудовую книжку.

8. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Учреждение имеет право применить к нему дисциплинарные взыскания в порядке, предусмотренном Трудовым

кодексом РФ, и иными федеральными законами и не противоречащими им локальными нормативными актами Учреждения.

8.1.1. За совершение дисциплинарного проступка Работодатель применяет следующие взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

8.1.2. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

8.1.3. При наложении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

8.1.4. Право налагать на Работника дисциплинарное взыскание имеет Работодатель на основании представления руководителя структурного подразделения, согласованного с вышестоящим руководителем Учреждения, действующим на основании распределения обязанностей.

8.1.5. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не представленное Работником объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.1.6. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается знакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

8.1.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

8.1.8. Работодатель может до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Совет трудового коллектива.

9. Гарантии в области занятости

Стороны коллективного договора договорились, в рамках своих полномочий и возможностей принимать меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

9.1. Работодатель и профком обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращении штатов или численности работников.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации,

реорганизацией, а также сокращением численности штата, рассматривать предварительно с участием Совета трудового коллектива.

9.2.2. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

не позднее чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ);

- предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщать Совету трудового коллектива о возможности массового увольнения работников, информировать о его причинах, числе и категории трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

9.2.3. Принять следующие меры по содействию занятости:

- оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;

- одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подбирать работу в организации по профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу, в том числе нижеоплачиваемую или требующую переобучения, либо в другой организации города по прежней профессии;

- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

- с учетом мнения Совета трудового коллектива вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест.

9.2.4. Совет трудового коллектива обязуется обеспечить защиту социальных гарантий трудящихся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

10. Взаимоотношения Работодателя и Совета трудового коллектива, разрешение коллективных споров.

Принципы взаимоотношений между Работодателем и профсоюзным комитетом как социальных партнеров, строятся на основе действующего законодательства Российской Федерации: Трудового кодекса РФ, Гражданского кодекса РФ, Законов РФ «О профессиональных союзах», «Об общественных объединениях», Отраслевым соглашением по государственным учреждениям социальной защиты, Областной трехсторонним соглашением и настоящего коллективного договора.

Исходя из этого, Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются:

11.1. Сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности учреждения.

11.2. Обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

11.3. Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений.

11.4. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения.

11.5. Члены Совета пользуются установленными законодательством гарантиями своей деятельности.

11.6. Работодатель обязуется согласовывать с Советом трудового коллектива решения и документы, касающиеся:

- Установления систем оплаты труда, форм материального поощрения и премирования, выплат компенсационного характера, (ст.149 ТК РФ), доплат: за расширение зон обслуживания, за совмещение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ), за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ), за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 ТК РФ), за сверхурочную работу (ст.152 ТК РФ);

- Введения, замены и пересмотра норм труда (ст. 162 ТК РФ);

- Графиков сменности и введения суммированного учета рабочего времени (ст. 103, 104 ТК РФ);

- Привлечения работников к работе в дни отдыха (ст. 113 ТК РФ);

- Разрешения на сверхурочные работы (ст. 99 ТК РФ);

11.7. Работодатель включает Совет трудового коллектива в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов (в т.ч. вышестоящих организаций), касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников учреждения.

11.8. Работодатель и Совет трудового коллектива берет на себя обязательства в течение срока действия коллективного договора принимать меры к урегулированию и разрешению возникших проблем, трудовых споров.

11.9. Порядок разрешения споров осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

11.9.1. Правом выдвижения требований обладают Работники и их представители, определенные в соответствии со статьями 29-31 и частью пятой статьи 40 ТК РФ. требования, выдвинутые Работниками и (или) представительным органом.

11.9.2. Работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), утверждаются на соответствующем собрании Работников, излагаются в письменной форме и направляются Работодателю.

11.9.3. Собрание Работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих.

11.9.4. Работодатель обязуется предоставить Работникам или представителям Работников необходимое помещение для проведения собрания по выдвижению требований и не вправе препятствовать его проведению.

11.9.5. Работодатель обязуется принять к рассмотрению направленные ему

требования Работников.

11.9.6. О принятом решении Работодатель сообщает в представительный орган Работников организации в письменном форме в течение трех рабочих дней со дня получения указанных требований.

11.9.7. Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов:

- рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

11.9.8. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклониться от участия в примирительных процедурах.

11.9.9. Представители сторон обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

- Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

- Работники имеют право в соответствии с действующим законодательством проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки.

- Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

- Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников.

- Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

- Стороны коллективного трудового спора не имеют права отклониться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

- Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон.

- Решение о продлении срока оформляется протоколом.

- Члены примирительной комиссии на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители Работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа. Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет

для сторон коллективного трудового спора обязательную силу.

Контроль за его выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

11.10. Обязанности Совета трудового коллектива:

- Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников учреждения;
- Соблюдать установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров и осуществлять действия, препятствующие возникновению забастовок в период настоящего коллективного договора при условии его выполнения;
- Осуществляет соблюдение каждым работником установленных режимов работы, производственной, технологической и трудовой дисциплины.

11.11. Права Совета трудового коллектива:

- Призывать Работников к участию в коллективных действиях солидарности и акциях протеста, направленных на социальную защиту прав работников;
- Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором;
- Осуществлять контроль за соблюдением установленного порядка оплаты и нормирования труда, за своевременностью ввода гарантируемого государством минимума оплаты труда, системы компенсационных выплат, предоставления гарантий работникам учреждения;
- Осуществлять контроль за созданием здоровых и безопасных условий труда и соблюдением требований техники безопасности, за реализацией льгот для работников, связанных с вредными условиями труда.

11.12. Права Работодателя:

- Работодатель вправе по согласованию с Советом трудового коллектива принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не затрагивающие существенные интересы работников, не ухудшающие их положение по сравнению с действующим законодательством, без вынесения на обсуждение работников (ст. 8 ТК РФ).

Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения настоящего коллективного договора.

12.Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 10.01.2023 года и действует до заключения нового коллективного договора, 10.01.2026 года.

12.2. В течение этого срока Работодатель и Совет трудового коллектива по взаимному соглашению имеют право вносить изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

12.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует 3 (три) года и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

12.4. Коллективный договор является документом, обязательным для исполнения всеми работниками учреждения Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в следующем порядке: согласованное решение о внесении изменений и дополнений принимается после предварительных консультаций сторон, утверждается Советом трудового коллектива, после чего изменения и дополнения подписываются сторонами. Они являются неотъемлемой частью коллективного договора и имеют с ним равную юридическую силу.

12.5. Совет трудового коллектива обязуется разъяснить работникам все положения настоящего коллективного договора.

12.6. Стороны несут ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях: уклонение от участия в переговорах (ст. 54 ТК РФ); непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 54 ТК РФ); невыполнение условий настоящего коллективного договора (ст. 55 ТК РФ).

12.7. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

12.8. В порядке контроля за выполнением настоящего коллективного договора Работодатель и Совет трудового коллектива имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений договора.

12.9. За три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны договорились вступить в переговоры о заключении аналогичного коллективного договора на последующий период, а также о возможном продлении срока действия коллективного договора на период ведения переговоров.

П р и л о ж е н и я

к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Каменск-Шахтинского»;
2. Кодекс этики и служебного поведения работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Каменск-Шахтинского»;
3. Положение об установлении выплат за качество выполняемых работ для всех работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Каменск - Шахтинского»;
4. Положение по установлению выплаты за интенсивность и высокие результаты работы медицинским работникам ГБУСОН РО «СРЦ г. Каменск - Шахтинского»;
5. Положение о премировании работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Каменск - Шахтинского»;
6. Положение об оплате труда работников ГБУСОН РО «СРЦ г. Каменск - Шахтинского»;
7. Перечень должностей работников, которым по результатам оценки условий труда установлен повышающий коэффициент в размере 4%;
8. Соглашение по охране труда ГБУСОН РО «СРЦ г. Каменск - Шахтинского».