

Подписи стороны


работодателя


И.А. Попова
2022 г.



Подписи стороны

работников


И.В. Гриднева
«30» марта 2022 г.

Дополнительное соглашение № 2 к коллективному договору

государственного бюджетного учреждения социального
обслуживания населения Ростовской области «Центр
социальной помощи семье и детям - Дом семьи г. Азова»
(ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Азова»)
действующему с 31.03.2019 по 31.03.2022

Дополнительное соглашение к
коллективному договору прошло
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 17681/22-1053
от 27.07.2022

г. Азов

2022 г.

Дополнительное соглашение № 2 к коллективному договору

Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания населения Ростовской области «Центр социальной помощи семье и детям – Дом семьи г. Азова» (далее - ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Азова») в лице директора Поповой Ирины Александровны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице представителя трудового коллектива председателя первичной профсоюзной организации Гридневой Ирины Васильевны, с другой стороны, вместе именуемые Стороны, на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от 15 марта 2022 года № 1) и в соответствии с частью 2 статьи 43, статьи 44 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести в Коллективный договор ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Азова» следующие дополнения и изменения:

1.1) в подпункт 3.6.2. пункта 3.6 раздела 3 «Оплата и нормирование труда» добавить следующие слова «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 календарных дней до дня выплаты заработной платы (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации)»;

1.2) пункт 3.9 раздела 3 «Оплата и нормирование труда» изложить в следующей редакции:
- 3.9. «При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм»;

1.3) в подпункт 4.4.4 пункта 4.4 раздела 4 «Занятость, условия высвобождения работников, социальные гарантии» добавить следующее: «- предпенсионного возраста в соответствии с Федеральным законом от 03.10.2018 № 352-ФЗ (возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению работнику страховой пенсии по старости)»;

1.4) раздел 4 «Занятость, условия высвобождения работников, социальные гарантии» добавить пункт 4.5 и изложить его в следующем содержании:

- 4.5 «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится на основании статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации»;

1.5) в подпункт 7.1.25 пункта 7.1 раздела 7 «Условия и охрана труда» добавить слова « - в целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди сотрудников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа о охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

2. Внести в Коллективный договор ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Азова» в приложение № 2 к Коллективному договору изменения и дополнения:

2.1) пункт 4.7 раздела 4 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» дополнить словами «Отчётным периодом для выплаты премии считается квартал».

3. Внести в Коллективный договор ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Азова» в приложение № 8 в Коллективному договору изменения и дополнения:

3.1) пункт 2.3 раздела 2 «Порядок приёма работника» изложить в следующей редакции:
- 2.3 «При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю документы согласно статье 65 Трудового кодекса Российской Федерации с учётом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ и статьи 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации»;

3.2) пункт 4.1 раздела 4 «Порядок увольнения работников» изложить в следующей редакции:

- 4.1. «Общий порядок оформления прекращения трудового договора производится на основании статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом новых правил ведения трудовых книжек сведений о трудовой деятельности электронном виде (часть четвертая в ред. Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ)»;

3.3) пункт 4.5 раздела 4 «Порядок увольнения работников» изложить в следующей редакции:

- 4.5. «В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса российской Федерации) и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой»;

3.4) пункт 6.1 раздела 6 «Основные права и обязанности работников» дополнить словами «- в соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации» дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года».

3. В связи с истечением 31 марта 2022 года срока действия Коллективного договора от 31 марта 2019 г. Стороны согласились продлить срок его действия на 1 год до 31.03.2023 года.

4. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению Работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в управление по труду министерства труда и социального развития Ростовской области.

5. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Азова».

Директор



И.А. Попова.

Представитель трудового коллектива
председатель первичной профсоюзной
организации

 И.В. Гриднева

Подписи стороны

Работодателя



И.А. Попова
И.А. Попова

«23» июля 2019 года

Подписи стороны

работников

В.И. Гриднева
В.И. Гриднева

«23» июля 2019 года

Дополнительное соглашение № 1 к коллективному договору

государственного бюджетного учреждения социального
обслуживания населения Ростовской области

«Центр социальной помощи семье и детям г. Азова»

ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Азова»

действующему с 31.03.2019 по 31.03.2022

Дополнительное соглашение к
коллективному договору прошло
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 11324/1/19 - 1414
от 02.08.2019

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

г. Азов

2019

Начальник управления по
труду

Г. Г. Дозун

Дополнительное соглашение № 1 к коллективному договору

Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания населения Ростовской области «Центр социальной помощи семье и детям г. Азова» (далее – ПЕРСОН РО «ЦСПСД г.Азова») в лице директора Поповой Ирины Александровны, с одной стороны, и работники в лице представителя трудового коллектива Гридневой Ирины Васильевны, с другой стороны, на основании протокола комиссии по ведению коллективных переговоров (протокол № 1 от 23.07.2019) в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести изменение в раздел коллективного договора «Оплата и нормирование труда»:

- В подпункте 3.5.1 слова «оклад (должностной оклад)» заменить словами «должностной оклад (ставка заработной платы)».

- Раздел дополнить положением добавив пункт 3.20.: «При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждения в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором» (пп. 2.4.3 Ростовского областного трехстороннего (регионального) соглашения между Правительством Ростовской Области, Союзом организаций профсоюзов «Федерации Профсоюзов Ростовской Области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2017 - 2019 годы).

2. Изменить редакцию и считать действующими в следующей редакции:

- подпункт 3.3.5 :

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

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

размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

- подпункт 3.3.6:

Выплата за сверхурочную работу.

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.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и 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 в соответствии с частью второй настоящего пункта.

- пункт 4.2:

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается: врачам, социальным работникам, среднему и младшему медицинскому персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), педагогическим работникам государственных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Выплата устанавливается ежемесячно в пределах средств областного бюджета, предусмотренных государственному учреждению на введение данной выплаты. Конкретные размеры выплаты утверждаются приказом руководителя государственного учреждения.

- пункт 4.3:

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам государственных учреждений в размере до 200 процентов минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы), установленного локальным нормативным актом государственного учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

- пункт 4.4:

Выплата к минимальному должностному окладу (ставке заработной платы), установленным локальным нормативным актом государственного учреждения, за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности.

установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

- пункт 4.5:

Вопросы об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимаются:

работникам государственного учреждения - руководителем государственного учреждения;

руководителю государственного учреждения - министерством труда и социального развития Ростовской области.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру государственного учреждения размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу снижается не менее чем на 10 процентов от размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю государственного учреждения.

- пункт 5.7:

Руководителям государственных учреждений устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава государственного учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее - предельный уровень соотношения) в кратности от 1 до 6. Размеры предельного уровня соотношения определяются в соответствии с таблицей N 10.


Таблица №10

Численность работников списочного состава (человек)	Размер предельного уровня соотношения
До 50	4,0

3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 23 июля 2019г. и является неотъемлемой частью Коллективного договора ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Азова» действующего с 31.03.2019 по 31.03.2022



Представитель трудового коллектива


И.В. Гриднева

Подписи стороны

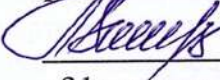
Работодателя


С.Р. Асатуров
«31» марта 2019 года



Подписи стороны

работников


В.И. Гриднева
«31» марта 2019 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственное бюджетное учреждение социального
обслуживания населения Ростовской области
«Центр социальной помощи семье и детям г. Азова»
ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Азова»
с 31.03.2019 по 31.03.2022

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

Регистрационный № 13467 11324/19-14
от 02.08.2019

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Начальник управления по
труду



Г. Г. Лозун

г. Азов
2019

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», Законами области «О социальном партнерстве», и другими федеральными и областными законами, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и заключаемый работниками учреждения с работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель - государственное бюджетное учреждение социального обслуживания населения Ростовской области «Центр социальной помощи семье и детям г. Азова»,

(наименование собственника, организации, филиала, представительства)

в лице исполняющего обязанности директора ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Азова» Асатуров Сергей Рязимовича

(должность, Ф.И.О. руководителя организации или другого полномочного в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица)

именуемый далее «Работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «Работниками», представленные представителем трудового коллектива ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Азова»,

(название органа общественной самодеятельности, образованного на собрании работников и уполномоченного им)

именуемый далее «Представитель» в лице, Гридневой Ирины Васильевны
(Ф.И.О.)

1.3. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключенный взаимными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимальной способствующей стабильности и эффективности его работы, долгосрочному конструктивному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений и характера выполняемой работы, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством.

Положения коллективного договора, улучшающие эти условия, являются законными и обязательными для исполнения.

1.6. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии ст. 44 ТК РФ. Стороны коллективного договора доверяют Представителю трудового коллектива вносить предлагаемые изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, вносятся в коллективный договор только на основании их утверждения общим собранием работников учреждения соответствующего экономического обоснования.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющимся на работников в соответствии с соглашениями настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.9. Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств и осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора и дважды в течение года отчитываются о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. обеспечивать эффективное управление учреждением, сохранность его имущества;

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

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

2.1.4. учитывать мнение Представителя трудового коллектива по проектам текущих перспективных планов и программ;

2.1.5. соблюдать трудовое законодательство.

2.2. Работодатель имеет право на:

2.2.1. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора;

2.2.2. поощрение работников за добросовестный труд;

2.2.3. требование от работников исполнения их должностных обязанностей и соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;

2.2.4. привлечение работника к дисциплинарной и материальной ответственности;

2.2.5. принятие локальных нормативных актов;

2.2.6. требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора (эффективного контракта);

2.2.7. требование обязательного предоставления справки об отсутствии судимости при заключении трудового договора (эффективного контракта).

2.3. Представитель работников обязуется:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности учреждения:

-проводить политику повышения качества оказываемых услуг работниками учреждения, повышение организованности, дисциплины;

-участвовать в оценке уровня социального развития коллектива, изучать потребности и интересы членов коллектива;

-рассматривать и утверждать предложения по использованию средств экономического стимулирования работников;

-рекомендовать директору кандидатуры на должности руководителей структурных подразделений;

-информировать трудовой коллектив о хозяйственной, социальной жизни учреждения.

2.3.2. Нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка и полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

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

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

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

2.3.6. соблюдать законодательство о труде.

2.4. Представитель работников имеет право на:

2.4.1. учет мнения в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;

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

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

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

2.4.5. обсуждение планов хозяйственной деятельности учреждения;

2.4.6. участие в разработке и принятии коллективного договора;

2.4.7. получение от работодателя информации по следующим вопросам:

– реорганизации и ликвидации учреждения;

– изменения условий труда работников;

– профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

– по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором.

Представитель работников имеет право также вносить по этим вопросам в администрацию учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

Руководитель признает Представителя полномочным представителем трудового коллектива и его право на:

а) мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

– правила внутреннего трудового распорядка;

– положение о премиях, доплатах и надбавках;

– график отпусков;

– форма расчетного листка;

– приказы о поощрении работников;

– приказы о расторжении трудового договора с работниками;

– другие документы, содержащие нормы трудового права;

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

2.5. Работники обязуются:

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

2.5.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

2.5.3. выполнять обязательства, изложенные в документах учреждения, с которыми они были ознакомлены под роспись при приеме на работу (Устав учреждения, настоящий коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка, деловой этики, приказы об охране труда и пожарной безопасности, антикоррупционной политики, должностные инструкции);

2.5.4. беречь имущество учреждения, соблюдать режим экономии при расходовании электроэнергии и воды;

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

2.5.6. способствовать повышению качества предоставления социальных услуг населению;

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

2.5.8. в целях установления этических норм работников, для достойного осуществления своей профессиональной деятельности, а также содействовать укреплению авторитета

и обеспечение единых норм поведения, работники обязуются соблюдать нормы профессиональной этики работника государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Центр социальной помощи семье и детям «Азбука» (приложение № 1).

2.4. Работники имеют право на:

2.4.1. заключение, изменение, расторжение трудового договора в соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации;

2.4.2. предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;

2.4.3. своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;

2.4.4. защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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. Размеры доходов каждого работника зависят от результатов его труда.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.1. В систему основных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- ответственность работодателя за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями (ст. 130 ТК РФ).

3.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

3.2.1. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении размера оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

3.3. Минимальный размер оплаты труда устанавливается Федеральным законом и обеспечивается за счет средств областного бюджета.

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

Оплата труда состоит из должностного оклада (ставки заработной платы) и стимулирующих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение з

максимальную работу.

3.4. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Ростовской области, в соответствии с областным законом с учетом коэффициента увеличения размеров заработной платы работников государственных учреждений.

3.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда.

3.5.1. Система оплаты труда включает:

- оклад (должностной оклад);
- доплаты и надбавки компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных);
- доплаты и надбавки стимулирующего характера;
- система премирования.

3.5.2. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда, применяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.5.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 ТК РФ).

3.6. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

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

б) 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;

в) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

г) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.6.1. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива (приложение № 6).

3.6.2. Выплата заработной платы производится перечислением денег с расчетного счета работодателя на банковский счет работника на основании заявления работника.

3.6.3. Выплата заработной платы производится не реже 2-х раз в месяц: аванс – 25 (число), окончательный расчет за месяц – 10 (число).

Заработная плата за период с 1-го декабря по 15-е декабря выплачивается 25-го декабря, заработная плата за период с 16-го декабря по 31-е декабря выплачивается 27-го декабря.

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

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

3.7. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка) устанавливается единый порядок ее исчисления.

3.7.1. Для расчета средней заработной платы учитываются все виды выплат, причитаемые у работодателя.

3.7.2. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

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

3.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

3.9. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 142 ТК РФ).

3.10. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера производится в порядке и размерах, которые определяются разделом 5 постановления Правительства РО от 06.07.2016 № 453, в редакции постановления Правительства РО от 08.11.2018 № 706.

3.11. По результатам специальной оценки условий труда от 30.03.2018, проводимой Советом «Торгово-промышленная Палата Ростовской области» выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.11.1. Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 147 ТК РФ).

3.12. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производится соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размеры выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством (ст. 149 ТК РФ).

3.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

3.13.1. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.ст. 60.2, 151 ТК РФ).

3.14. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в двойном 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).

3.15. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.15.1. 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 оплачивается в двойном размере.

исполнителит (ст. 153 ТК РФ).

3.16. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы до 6 часов в размере 50 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

3.17. При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

3.17.1. При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

3.17.2. При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст. 155 ТК РФ).

3.18. Работникам гарантируются применение систем нормирования труда в учреждении, порядок введения, замены и пересмотра норм труда в соответствии с Положением о нормировании труда в ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Азова» и статьей 155 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.18.1. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (ст.162 ТК РФ).

3.19. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности на рабочем месте (ст. 163 ТК РФ).

4. ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Заблаговременно, не позднее, чем за три месяца представлять представителям трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы сокращения, программу высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.1.2. Не допускать массового (свыше 10%) сокращения численности работников. Высвобождение по инициативе администрации (кроме случаев полной ликвидации учреждения производится с учетом мотивированного мнения собрания трудового коллектива.

4.1.3. В целях трудоустройства высвобождаемых в массовом порядке работников заключить договор с Центром занятости населения по вопросам информации о рабочих местах, профориентации рабочих.

4.2. В период действия коллективного договора высвобождение работников в связи ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата производится по основаниям, предусмотренным ст. 180 ТК РФ.

4.3. Работодатель обязуется предоставлять предупрежденным о высвобождении работникам время на поиск другой работы в течение рабочей недели без оплаты.

4.4. Стороны договорились о том, что:

4.4.1. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в учреждении.

4.4.2. При расширении структурных подразделений обеспечивается приоритет при приеме на работу лиц, ранее уволенных в связи с сокращением численности при условии и известной работы.

4.4.3. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным их трудоустройством.

Расторжение трудового договора без принятия мер к трудоустройству указанных лиц не допускается.

4.4.4. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- в семьях, в которых один из супругов имеет статус безработного и т.д.

4.4.5. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении при ликвидации или при сокращении численности или штата, вплоть до момента увольнения работника распространяются все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в т.ч. повышение тарифов (окладов).

5. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 8) и графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Представителя работников трудового коллектива, а также с учетом специфики работы.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до введения в действие.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

5.2.1. Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

Начало ежедневной работы - с 8.00 до 17.00. В течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания: с 12.00 до 13.00, который в рабочее время не включается.

5.3 Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительству), так и по инициативе работодателя (сверхурочные работы) в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

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

Вести суммированный учет рабочего времени работников, для которых невозможно соблюдение ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

Установить учетный период – 1 год.

5.5. При суммированном учете рабочего времени по итогам за месяц количество сверхурочных часов определяется как разница между фактически отработанным временем и нормой часов за этот месяц. Сверхурочные работы не должны превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 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 особо вредным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для других категорий работников (педагогических, медицинских работников):

- медицинские работники - 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ);
- педагог - психолог - 36 часов в неделю за ставку заработной платы (из них, 6 часов сверхурочной работы);
- социальный педагог - 36 часов в неделю за ставку заработной платы (из них, 6 часов сверхурочной работы);
- музыкальный руководитель - 24 часа в неделю за ставку заработной платы;
- педагог дополнительного образования, логопед - 18 часов в неделю за ставку заработной платы;
- воспитатель - 25 часов в неделю за ставку заработной платы;

Для работающих в сменном режиме выходные определяются графиками сменности.

27. Стороны договорились, что по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая 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.

28. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без уменьшения отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

На работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены своим правом отказаться от работы в ночное время.

29. Работники учреждения могут привлекаться к сверхурочным работам при их письменном согласии и с согласия Представителя работников.

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 Работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям учреждения не могла быть выполнена (завершена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если не выполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при выполнении временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при выполнении работ, необходимых для предотвращения катастрофы, аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;

2) при выполнении общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем электроснабжения, освещения, связи;

3) при выполнении работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Представителя трудового коллектива. 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, 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 инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.10. Время отдыха - время, в течение которого работник освобожден от выполнения трудовых обязанностей и которое может использовать по своему усмотрению.

5.10.1. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежесуточный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.10.2. 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).

С учетом специфики работы сторожей учреждения, время для отдыха и приема пищи работникам предоставляется в течение рабочего времени, без права оставления рабочего места. Время для отдыха и приема пищи сторожа проводят в помещении для сторожей (ст. 108 ТК РФ).

5.10.3. Для сторожей устанавливается сменная работа. Труд работников при сменной работе регулируется графиком сменности. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.10.4. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 48 часов.

5.10.5. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями на другие дни в очередном календарном году.

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

5.10.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час – для всех Работников (ст. 95 ТК РФ).

5.10.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

5.10.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется работникам следующих должностей:

- директору,
- заместителю директора по воспитательной и реабилитационной работе,
- главному бухгалтеру,
- бухгалтеру,
- инспектору по кадрам,
- уборщику служебных помещений,
- рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,
- кладовщику,
- сторожу,
- дворнику,
- специалисту по социальной работе,
- помощнику воспитателя,
- инженеру-программисту,

- экономисту,
- водителю,
- заведующему отделением реабилитации несовершеннолетних с ограниченными физическими и умственными возможностями,
- заведующему отделением приёма граждан и консультирования,
- заведующему отделением профилактики безнадзорности несовершеннолетних психолого-педагогической помощи,
- специалисту по закупкам,
- юристконсульту,
- психологу,

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня предоставляется педагогическим работникам следующих должностей:

- воспитателю,
- социальному педагогу,
- педагогу-психологу,
- музыкальному руководителю,
- педагогу дополнительного образования, логопеду.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 12 календарных дней предоставляется медицинским работникам следующих должностей:

- медицинской сестре,
- медицинской сестре по физиотерапии,
- медицинской сестре (медицинскому брату) по массажу,
- врачу-педиатру,
- врачу-неврологу,
- врачу физиотерапевту,

5.10.9. Дополнительные оплачиваемые выходные дни лицам, осуществляющим уход за инвалидами на основании личного заявления работника. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

5.10.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с Представителем работников. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 14 дней непрерывной работы в учреждении (ст. 122 ТК РФ).

Руководитель обязан предупредить работника о времени начала отпуска за две недели до начала (ст. 123 ТК РФ).

Отъезд из отпуска возможен только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ).

5.10.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 3 календарных дней;

ответственных – до 5 календарных дней.

5.10.12. Дополнительные отпуска предоставляются сверх основного отпуска (ст.ст. 116–119 ТК РФ).

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (ст. 21 ТК РФ).

6.2. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива.

6.3. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные ст.ст. 173;173.1;174;176;177 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с работником и настоящим коллективным договором.

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

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные мероприятия.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

7.1.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, машин и применяемых в работе инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

7.1.2. применение прошедших обязательную сертификацию средств индивидуальной коллективной защиты работников;

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

7.1.4. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

7.1.5. приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

7.1.6. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на работе, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;

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

7.1.8. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;

7.1.9. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу на вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.10. организовать проведение за счет собственных средств периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников учреждения. Руководствоваться статьей 213 ТК РФ; Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), перечень проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;

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

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

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

7.1.14. расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

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

7.1.16. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний;

7.1.17. ознакомление работников с требованиями охраны труда; разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения трудового коллектива;

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

7.1.19. при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными законодательными актами;

7.1.20. предоставление федеральным органам исполнительной власти осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности исполнительных органов субъектов Российской Федерации в области охраны труда и профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов

поддерживающих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

7.1.21. беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

7.1.23. не применять материалы, компоненты и технологии, не прошедшие испытаний и не имеющие заключение органов санитарного надзора на их применение (санитарно-эпидемиологическое заключение) в соответствии с законодательством Российской Федерации;

7.1.24. обеспечить наличие укомплектованной медикаментами аптечки первой медицинской помощи, необходимой для оказания неотложной помощи пострадавшим в происшествии;

7.1.25. организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению, при эксплуатации машин и оборудования, за работы с повышенной опасностью;

- обеспечить постоянный, периодический оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностных инструкций, инструкциям по охране труда и стандартам учреждения;

- обучать работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке;

7.1.26. в случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 220 ТК РФ);

7.1.27. запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с тяжелыми и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (ст. 265 ТК РФ);

7.1.28. гарантии прав работников на охрану труда и их закрепление в трудовых договорах (контрактах).

По усмотрению Работодателя и трудового коллектива в раздел «Условия и охрана труда» коллективного договора могут включаться дополнительные пункты, расширяющие обязательства работодателя в области охраны труда, не противоречащие требованиям действующих законодательных и нормативных правовых актов по охране труда.

7.2. Обязанности работника в области охраны труда:

7.2.1. соблюдать требования охраны труда;

7.2.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.2.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на рабочем месте, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.2.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя в любой ситуации, угрожающей жизни здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на рабочем месте, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.2.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7.3. Каждый работник имеет право на:

7.3.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

7.3.2. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на работе в соответствии с федеральным законодательством;

7.3.3. обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

7.3.4. получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

7.3.5. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

7.3.6. обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

7.3.7. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая в учреждении.

8. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Персональные данные работника – информация, необходимая Работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

Обработка персональных данных работника – получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных.

8.1. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования (ст. 86 ТК РФ):

8.1.1. обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

8.1.2. при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

8.1.3. все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

8.1.4. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами;

8.1.5. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности,

за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами;

8.1.6. при принятии решений, затрагивающих интересы работника, Работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

8.1.7. защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена Работодателем за счет его средств в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

8.1.8. работники и их Представитель должны быть ознакомлены под роспись с документами Работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

8.1.9. работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

8.1.10. Работодатель, работники и их Представитель должны совместно выработать меры защиты персональных данных работников.

8.2. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований Трудового Кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов (ст. 87 ТК РФ).

8.3. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами;

- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности);

- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах учреждения, в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись

- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех случаев, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

- передавать персональные данные работника представителю работников в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителем их функций.

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

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

- доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского работника по их выбору;

– требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю в своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

– обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

8.5. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника (ст. 90 ТК РФ):

Лица, виновные в нарушении положений законодательства Российской Федерации в области персональных данных при обработке персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

9. УСЛОВИЯ РАБОТЫ ВЫБОРНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

9.1. Работодатель признаёт:

– право работников на объединение в трудовые коллективы для защиты своих интересов;

– председателя правомочным представителем трудового коллектива, представляющим его интересы в области трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических интересов;

– за трудовым коллективом право на осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, законодательства об охране труда, выполнении настоящего коллективного договора, расходованием средств социального страхования через представительство в комиссии по социальному страхованию.

Работодатель:

9.2. Обеспечивает участие Представителя трудового коллектива с правом совещательного голоса в управленческих совещаниях.

9.3. Включает Представителя трудового коллектива в комиссии: по реорганизации учреждения, по аттестации работников, расследованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.4. Создает необходимые условия для деятельности трудового коллектива.

9.5. Участвует (по приглашению) в обсуждении вопросов трудовой деятельности.

9.6. Трудовой коллектив:

– осуществляет защиту экономических и трудовых прав работников;

– направляет работу учреждения в интересах работников и членов их семей;

– вносит предложения работодателю и участвует в рассмотрении своих предложений по социально-трудовым вопросам;

– осуществляет общественный контроль за использованием средств, направляемых на проведение социально-культурных мероприятий, оказывает содействие в формировании наблюдательных комиссий за рациональным использованием финансовых средств;

– гарантирует каждому члену трудового коллектива право на защиту своих интересов;

– проводит бесплатные юридические консультации;

– представляет интересы членов трудового коллектива в суде и других инстанциях и случаях возникновения производственных или социальных конфликтов.

10. ДОБРОВОЛЬНОЕ И ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ

Работодатель:

- 10.1. Заключает договор с органами здравоохранения по медобслуживанию работников.
- 10.2. Заключает договоры со страховыми компаниями и выделяет средства на обязательное медицинское страхование всех работающих.
- 10.3. Обеспечивает всех работающих сотрудников медицинскими страховыми полисами.
- 10.4. Обязательное социальное страхование работника производится Работодателем в соответствии с действующим законодательством. Работник в период действия договора подлежит следующим видам социального страхования:
 - обязательному социальному страхованию;
 - обязательному социальному страхованию от несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний;
 - обязательному пенсионному страхованию;
 - обязательному медицинскому страхованию.

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

- 11.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.
- 11.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 12.1. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями, для чего избирается комиссия из 3 человек: 2 человека от администрации и 1 уполномоченный представитель от трудового коллектива (ст. 51 ТК РФ) (приложение № 10).
- 12.2. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую информацию.
- 12.3. Один раз в год стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.
- 12.4. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 12.5. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора привлекаются к ответственности согласно действующему законодательству.



Работодатель:
Асатуров С.Р.
(Фамилия И.О.)

Представитель работников:

Гриднева И.В.
Подпись (Фамилия И.О.)

Коллективный договор утвержден на собрании работников « 31 » марта 20 19 г.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Кодекс профессиональной этики работника ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Азова».
2. Положение об оплате труда работников ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Азова».
3. Показатели эффективности деятельности работников ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Азова».
4. Перечень категории работников, которым устанавливается повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу (ставке заработной плате) в размере 15% от должностного оклада (ставки заработной платы)
5. Перечень должностей административно-управленческого персонала ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Азова».
6. Форма расчетного листка.
7. Положение об оказании материальной помощи работникам ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Азова».
8. Правила внутреннего трудового распорядка ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Азова».
9. Соглашение по охране труда ГБУСОН РО «ЦСПСД г. Азова».
10. Комиссия по контролю за соблюдением коллективного договора.