



**УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

(УЗН Амурской области)
Амурская ул., 145, г. Благовещенск, 675000
тел./факс (4162) 493103/493144
e-mail: priem@zanamur.ru

19.02.2024 № 01-09/729

На ____ от _____

Директору ГБУСО АО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Забота»
Набадчиковой С.Н.
Воронкова ул., д. 28,
г. Благовещенск, Амурская обл.,
675028

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации**

Коллективного договора государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Амурской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Забота» на период с 01.01.2024 по 01.01.2027, правил внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Амурской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Забота»

(полное наименование коллективного договора или дополнительного соглашения)

Управление занятости населения Амурской области сообщает, что коллективный договор государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Амурской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Забота» на период с 01.01.2024 по 01.01.2027, правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Амурской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Забота»

(полное наименование коллективного договора или дополнительного соглашения)

зарегистрированы _____ 16 февраля _____ 20 24 г.
(дата регистрации)

Регистрационный номер _____ 55 _____

При регистрации коллективного договора управлением выявлены следующие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

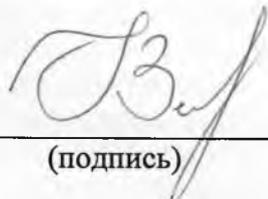
№ п/п	Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (№ пункта, статьи, раздела и т.п., в зависимости от структуры коллективного договора)	Нормативный правовой акт, по сравнению с которым условия коллективного договора ухудшают положение работников (№ пункта, статьи нормативного правового акта)
1	2	3
1.	2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ... 2.1. Работодатель обязуется: ...	В соответствии с Федеральным законом от 22.11.2021 № 377-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» часть 1 статьи 68 ТК РФ изложена в следующей редакции: «Приём на работу оформляется

№ п/п	Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (№ пункта, статьи, раздела и т.п., в зависимости от структуры коллективного договора)	Нормативный правовой акт, по сравнению с которым условия коллективного договора ухудшают положение работников (№ пункта, статьи нормативного правового акта)
1	2	3
✓	- с приказом о приеме на работу знакомить работника под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы и по требованию работника выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения);...	<p>трудоым договором. Работодатель вправе издать на основании заключённого трудового договора приказ (распоряжение) о приёме на работу.»</p> <p>Часть 2 статьи 68 ТК РФ утратила силу (Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).</p>
✓	<p>8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА</p> <p>...</p> <p>8.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три рабочих дня до начала отпуска. Если работник подал заявление позднее, чем за три рабочих дня до начала отпуска, выплатить ему деньги необходимо в течение трех рабочих дней после того, как получено заявление.</p>	<p>Согласно абз. 3 статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации о времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.</p> <p>Согласно абз. 5 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.</p> <p>Согласно части 9 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.</p>
✓	<p>Правила внутреннего трудового распорядка</p> <p>II. Порядок приема, перевода и увольнения работников</p> <p>...</p> <p>2.5. Работодатель выполняет установленную квота для приема на работу инвалидов в соответствии с действующим законодательством.</p> <p>При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.</p>	<p>Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» с 01.01.2014 упразднена процедура аттестации рабочих мест по условиям труда.</p> <p>В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации в обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда входит проведение специальной оценки условий труда.</p>
✓	<p>Правила внутреннего трудового распорядка</p> <p>II. Порядок приема, перевода и увольнения работников</p> <p>...</p> <p>2.11...</p> <p>Работники, занятые на работах, связанных с организацией общественного питания, эксплуатацией транспортных средств, специалисты физиослужбы и лица непосредственно занятые 50% рабочего времени за работой компьютер (если на рабочем месте</p>	<p>Приказ Минздравсоцразвития России 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), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» утратил силу с 1 апреля 2021 года в связи</p>

№ п/п	Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (№ пункта, статьи, раздела и т.п., в зависимости от структуры коллективного договора)	Нормативный правовой акт, по сравнению с которым условия коллективного договора ухудшают положение работников (№ пункта, статьи нормативного правового акта)
1	2	3
	превышен предельно допустимый уровень электромагнитного поля широкополосного спектра частот (5 Гц-2 кГц, 2 кГц-400 кГц) дополнительно проходят обязательный периодический медицинский осмотр (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодно), а в соответствии с медицинскими рекомендациями – внеочередной медицинский осмотр.	с изданием Приказа Минтруда России № 988н, Минздрава № 1420н от 31.12.2020. С 01.03.2022 порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников утвержден Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению.

Исполняющий обязанности
начальника управления



(подпись)

С.В. Зорин
(фамилия, имя, отчество)



**УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

(УЗН Амурской области)
Амурская ул., 145, г. Благовещенск, 675000
тел./факс (4162) 493103/493144
e-mail: priem@zanamur.ru

19.04.2024 № 21-09/1608

На _____ от _____

Директору ГБУСО АО «Социально-
реабилитационный центр для
несовершеннолетних «Забота»
Набадчиковой С.Н.
Воронкова ул., д. 28,
г. Благовещенск, Амурская обл.,
675028

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации

Дополнительного соглашения (от 18.03.2024) к Коллективному договору
ГБУ СО АО «СРЦН «Забота», дополнительного соглашения (от 18.03.2024) к Правилам
внутреннего трудового распорядка ГБУ СО АО «СРЦН «Забота»
_____ (полное наименование коллективного договора или дополнительного соглашения)

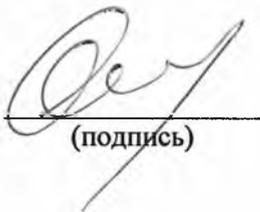
Управление занятости населения Амурской области сообщает, что
дополнительное соглашение (от 18.03.2024) к Коллективному договору
ГБУ СО АО «СРЦН «Забота», дополнительное соглашение (от 18.03.2024) к Правилам
внутреннего трудового распорядка ГБУ СО АО «СРЦН «Забота»
_____ (полное наименование коллективного договора или дополнительного соглашения)

зарегистрировано _____ 18 апреля _____ 20 24 г.
(дата регистрации)

Регистрационный номер _____ 248/д _____

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Начальник управления



(подпись)

Е.А. Дуленова

(фамилия, имя, отчество)

УТВЕРЖДЕН

Уведомительная регистрация в управлении
занятости населения Амурской области

регистрационный № 55 «16» 02 2024г.

Отдел трудовых отношений,
охраны и условий труда УЗН АО

начальник отдела
Иван Т.В. Сидоров

На общем собрании трудового
коллектива государственного
бюджетного учреждения социального
обслуживания Амурской области
«Социально-реабилитационный центр
для несовершеннолетних «Забота»
учреждения здравоохранения
Амурской области «Дом ребенка
специализированный»
« 29 » 12 20 23 год

От администрации:

Директор государственного
бюджетного учреждения
социального обслуживания
Амурской области

(наименование должности единого исполнительного
органа)

«Социально-реабилитационный
центр для несовершеннолетних
«Забота»

(наименование организации)

Надежда *С.Н.* *Набадчикова*

(Ф.И.О., подпись)

« 29 » 12 20 23 год



От трудового коллектива:

Председатель профсоюзного
комитета государственного
бюджетного учреждения
социального обслуживания
Амурской области

(наименование представительного органа
работников)

«Социально-реабилитационный
центр для несовершеннолетних
«Забота»

(наименование организации)

А.Н. *Плешакова*

(Ф.И.О., подпись)

« 29 » 12 20 23 год



Коллективный договор

государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
Амурской области

«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Забота»»

на период с « 01 » 01 20 24 года

по « 01 » 01 20 27 года

г. Благовещенск
2024г.

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУ СО АО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Забота» (далее – организация) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности организации, повышения жизненного уровня работников на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор между работодателем и трудовым коллективом заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Коллективный договор разрабатывается на основе предложений членов трудового коллектива.

1.4. Коллективный договор принимается на общем собрании трудового коллектива.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- работники организации в лице их представителя - председателя представительного органа работников Плешаковой Анастасии Николаевны
- работодатель в лице его представителя – директора Набадчиковой Светланы Николаевны

1.6. Работодатель признает представительный орган работников единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросы оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива, разрешения трудовых споров и обязуется соблюдать условия данного договора, выполнять его положения.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

- Коллективный договор в течение 5-ти дней со дня подписания доводится работодателем до сведения всех работников организации.

➤ Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

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

➤ Коллективный договор доводится до сведения вновь принимаемых работников, при их приеме на работу.

➤ Коллективный договор, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

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

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

➤ При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

➤ При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

➤ При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Работодатель обеспечивает гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.

1.9. Представительный орган работников обязуется разъяснять всем работникам организации положения настоящего коллективного договора и содействовать его реализации.

1.10. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.11. Изменения и дополнения, принятые на заседании двухсторонней комиссии являются неотъемлемой частью к коллективному договору и доводятся до сведения работников в течение 5-ти дней

1.11. В случае, когда отдельные положения коллективного договора входят в противоречия с вновь принятым законодательством, либо в силу объективных причин стала очевидна невозможность их выполнения, стороны совместным

решением приостанавливают их действие и проводят консультации об их изменении или изъятии.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу **«01» января 2024г.**

1.16. Работодатель, принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение представительного органа работников:

- 1) *правила внутреннего трудового распорядка;*
- 2) *положение об оплате труда работников;*
- 3) *соглашение по охране труда;*
- 4) *перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (нормы);*
- 5) *положение о представлении работников к наградам;*
- 6) *положение об отпусках;*
- 7) *положение о врачебной тайне и тайне усыновления;*
- 8) *положение об особенностях направления работников в служебные командировки;*
- 9) *положение об аттестации работников;*
- 10) *положение о порядке проведения аудио- и видеоконтроля (аудио- и видеозаписи) на территории и в здании;*
- 11) *положение по организации охраны жизни и здоровья детей в доме ребенка, на детских площадках, на прогулке вне учреждения, а так же при перевозках в детские дома, интернаты и лечебно-профилактические учреждения и др.;*
- 12) *положение о табельном учете рабочего времени;*
- 13) *положение об оказании материальной помощи, награждении и материальном поощрении из профсоюзного бюджета;*

- 14) положение о системе нормирования труда;
- 15) положение о порядке организации и проведения медицинских осмотров работников;
- 16) положение о защите детей от жестокого обращения;
- 17) кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников учреждений социального обслуживания;
- 18) положение о комиссии по трудовым спорам;
- 19) инструкция о составлении фотографии рабочего времени;
- 20) положение о наставничестве;
- 21) политика обработки персональных данных;
- 22) положение о защите конфиденциальной информации;
- 23) положение об обработке и защите персональных данных работников;
- 24) антикоррупционные стандарты учреждения
- 25) порядок организации совместного нахождения работников учреждения в медицинской организации при оказании медицинской помощи воспитанникам в стационарных условиях в течение всего периода оказания медицинской помощи;
- 26) положение о порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда.
- 27) положением о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в учреждении;
- 28) положение об экспертной комиссии по защите конфиденциальной информации.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через представительный орган работников:

- ✓ учет мнения (по согласованию) представительного органа работников;
- ✓ участие в разработке и принятии коллективного договора;
- ✓ другие формы.

1.18. Работодатель обеспечивает своевременное выполнение обязательств по коллективному договору, по мере необходимости, информирует представительный орган работников о ходе их исполнения, отчитывается о выполнении коллективного договора за год на собрании трудового коллектива.

1.19. Представительный орган работников осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных коллективным договором обязательств, заслушивает информацию работодателя о выполнении коллективного договора, отчитывается о выполнении договора за год на собрании трудового коллектива. В случае необходимости ставит перед руководителями соответствующих структурных подразделений вопросы о привлечении к ответственности работников, не выполняющих обязательств по коллективному договору, проявляющих бюрократизм, допускающих волокиту, нарушающих трудовое законодательство.

1.20. Представительный орган работников осуществляет представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива.

1.21. Исчисление сроков, с которыми Трудовой кодекс Российской Федерации связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей устанавливается статьей 14 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.22. Трудовой коллектив обязуется выполнять все обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, заслушивает отчет работодателя и представительного органа работников о ходе выполнения коллективного договора, ставит в случае необходимости вопросы о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих обязательств по коллективному договору.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества оказания медико-психологопедагогической помощи детям, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

Добиваться успешной деятельности организации повышения культуры оказания социальной, медицинской и педагогической помощи и дисциплины труда, повышать материальное состояние Работников, их профессиональный уровень.

Основные трудовые права и обязанности работников и работодателя изложены в Правилах внутреннего трудового распорядка работников.

2.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

➤ знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

➤ своевременно выполнять предписания 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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

➤ рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах профсоюзным органам;

➤ создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

➤ обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

➤ осуществлять обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

➤ возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

➤ исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

➤ создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений техники;

➤ проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. 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 представительного органа работников. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, создавать

необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставлять гарантии, установленные законодательством РФ;

- сотрудничать с представительным органом работников в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров;

- соблюдать законные права работников в соответствии с действующим законодательством и условиями коллективного договора;

- обеспечивать эффективное и устойчивое оказание медицинской, педагогической и социальной помощи, социальной реабилитации детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, социальной помощи женщинам с детьми, выполнение целей поставленных Уставом.

- письменно уведомлять представительный орган работников не позднее чем за два месяца и проводить с ним переговоры по соблюдению прав и интересов работников в связи с ликвидацией организации или изменения форм собственности, полной или частичной приостановке производства по инициативе работодателя, собственника, влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда;

- письменно уведомлять работников о предстоящем расторжении индивидуального трудового договора в случае сокращения численности или штата работников не менее чем за два месяца, при этом производить уведомление только тех работников, должности которых сокращаются;

- при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;

- с приказом о приеме на работу знакомить работника под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы и по требованию работника выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения);

- издавать приказы об оплате в случаях привлечения работников к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни;

- не допускать увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения её деятельности) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;

- не допускать, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности, расторжения трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами;

- обеспечивать условия сохранности имущества организации, включая вопросы обеспечения его охраны и противопожарной безопасности;

➤ выдавать по требованию работника копии документов, содержащих сведения о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование;

➤ при проведении мероприятий по определению степени соответствия качественных характеристик работников требованиям, предъявляемым организацией к занимаемым должностям, определения служебной перспективы работников, в состав комиссий включать представителя работников от соответствующего представительного органа;

➤ отстранять от работы, работника, направленного и не прошедшего в установленном порядке не только обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр, но и обязательное психиатрическое освидетельствование, в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

➤ отстранять работника в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права, если это влечет за собой невозможность исполнения им своих трудовых обязанностей (сертификат, права на управление транспортным средством, и другие случаи). Если же срок приостановления такого права превышает два месяца, это является основанием для расторжения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (пункт 8 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации).

➤ представлять интересы трудового коллектива перед государственными, хозяйственными и общественными органами.

2.2. Работодатель имеет право:

➤ в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала). Заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя.

➤ заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

➤ вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

➤ поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

➤ требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

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

➤ принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- проводить мероприятия по определению степени соответствия качественных характеристик работников требованиям, предъявляемым организацией к занимаемым должностям, определения служебной перспективы работников, не чаще, чем 1 раз в 5 лет для медицинского и 1 раза в 3 года для административно-хозяйственного персонала и педагогического персонала, уведомляя работников административно-хозяйственного персонала о предстоящей оценке знаний за 2 месяца;
- проводить мероприятия по определению выплат стимулирующего характера, компенсационного и других, в сторону увеличения или уменьшения уведомляя работников о предстоящих изменениях в сроки, установленные действующим законодательством;
- отстранять от работы, работника, направленного и не прошедшего в установленном порядке не только обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр, но и обязательное психиатрическое освидетельствование, в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- отстранять работника в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права, если это влечет за собой невозможность исполнения им своих трудовых обязанностей (сертификат, права на управление транспортным средством, и другие случаи). Если же срок приостановления такого права превышает два месяца, это является основанием для расторжения трудового договора по обстоятельствам, не

зависящим от воли сторон (пункт 8 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Работники обязуются:

➤ добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя, не допускать нецелевого использования (в личных целях) рабочего времени;

➤ соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, должностную инструкцию, правила и инструкции по охране труда и другие внутренние локальные акты, принятые с учетом мнения представительного органа работников;

➤ выполнять установленные нормы труда;

➤ соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

➤ бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

➤ не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, ее имуществу и финансам;

➤ незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

➤ принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное выполнение работы (авария и др.), и немедленно сообщать о случившемся работодателю, представителю работодателя;

➤ способствовать повышению эффективности оказания медицинской, педагогической и социальной помощи, социальной реабилитации детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, социальной помощи женщинам с детьми, улучшению качества выполняемых обязанностей, использовать передовой опыт коллег;

➤ сохранять врачебную тайну, тайну усыновления;

➤ создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в доме ребенка;

➤ свое рабочее место, оборудование, приспособления содержать и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделе, группе и на территории дома ребенка, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

➤ эффективно использовать автомобили, оборудование, бережно относиться к инструментам, приборам, спецодежде и другим предметам,

выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

- не проводить забастовки при выполнении работодателем условий труда, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором;

- полностью использовать рабочее время для производительного и качественного труда;

- проходить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором;

- проходить в установленном порядке обязательный не только предварительный или периодический медицинский осмотр, но и обязательное психиатрическое освидетельствование, в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами по направлению работодателя;

- проходить гигиеническое обучение;

- ознакомление с содержанием коллективного договора, внутренних локально нормативных актов организации.

2.4. Работники имеют право на:

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

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем;

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

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- прохождение в установленном порядке обязательного не только предварительного или периодического медицинского осмотра, но и обязательного психиатрического освидетельствования, в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами за счет работодателя;
- ознакомление с содержанием коллективного договора, внутренних локально нормативных актов организации.

2.5. Представительный орган работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими представительному органу методами, в т.ч. развитием работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, при решении других производственных и социально-экономических проблем;
- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятым без необходимого согласования с представительным органом работников;
- контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;
- рассматривать в течение 7 дней ходатайство о расторжении индивидуального трудового договора по инициативе работодателя с

работниками – членами представительного органа. Как минимум, выражать свое мнение при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и в суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

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

- вносить предложения работодателю и вести переговоры по совершенствованию систем и форм оплаты труда, по управлению организацией, по разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития;

- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью высвобожденных работников, за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

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

- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников и членов представительного органа работников;

- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников;

- обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в организации работодателя, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров;

- воздерживаться от объявления забастовок в период действия коллективного договора при условии его выполнения.

2.6. Представительный орган работников имеет право:

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

- ✓ по реорганизации и ликвидации работодателя;
- ✓ введению технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- ✓ профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

✓ по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором.

➤ вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;

➤ свободно распространять информацию о своей деятельности;

➤ оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам представительного органа работников;

➤ быть полномочным представителем работников в переговорах с работодателем в рамках коллективного договора и по другим вопросам, возникающим между работником и работодателем.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

3.1.Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором.

3.2.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3.Трудовые договоры с работниками разрабатываются юрисконсультом совместно со специалистами отдела кадров (для определения трудовой функции работника к работе над проектами трудовых договоров подключаются руководители структурных подразделений)

3.4.Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.5.Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.6.Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

3.7.Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера

предстоящей работы или условий ее выполнения, в случаях установленных действующим законодательством.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться в порядке установленном статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика работодателя;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

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

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

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

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

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

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

- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном пенсионном страховании, обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами;
- льготы и компенсации;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.9. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или для его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

3.10. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

3.11. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из

указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.12. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.13. Изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

3.14. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

3.15. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 Трудового кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

3.16. При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

3.17. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

3.18. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

3.19. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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 его

состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Работодатель обязан предлагать вакансии в других местностях.

3.20. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

3.21. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.22. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

4.1. Работодатель совместно с представительным органом работников разрабатывает, принимает и обеспечивает выполнение программы содействия, занятости высвобождаемых работников, обращая особое внимание на:

- сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;
- упреждающую переподготовку высвобождаемых работников за счет средств работодателя;
- внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;
- увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя, и через центр занятости;
- обеспечение мер по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством и отраслевыми и региональными соглашениями, настоящим коллективным договором.

4.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представительному органу работников не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению (свыше 10 человек) работников - не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.3. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.4. Увольнение членов представительного органа работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата производится с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Предупреждение работника о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата производится персонально под расписку.

Одновременно с предупреждением, высвобождаемым работникам, предлагаются появляющиеся вакансии по их профессии, специальности, квалификации.

4.6. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

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

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- приостанавливает найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- выявляет возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.8. Работодатель совместно с представительным органом работников принимает меры по трудоустройству работников, высвобождаемых по сокращению штатов.

4.9. Работникам, получившим уведомление о возможном увольнении в связи с сокращением штатов, предоставляется свободное от работы время - до 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.10. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица указанные в статье 179 Трудового кодекса РФ.

4.11. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации по действующему законодательству.

4.12. При отсутствии собственных средств работодатель заключает договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат работникам на время приостановки производства (работ).

4.13. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу

работников, добросовестно работавших в организации, ранее уволенных из организации в связи сокращением численности или штата.

4.14.Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованные сокращения работников.

4.15.Массовый перевод (свыше 10 человек) работников на работу в режиме неполной занятости в связи с ухудшением по объективным причинам финансово-экономического положения организации, в том числе наполняемости учреждения воспитанниками может осуществляться при условии уведомления представительного органа работников **за 2 недели.**

4.16.В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

5.1.Работодатель с учетом мнения представительного органа работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

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).

5.2.В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель проводит профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

План обучения формируется по заявкам руководителей подразделений, служб, отделов.

Работник, для которого обучение не является условием выполнения определенных видов деятельности, может в письменной форме обратиться к работодателю, с просьбой включить его в годовой план обучения. Окончательное решение принимает работодатель.

В случае необходимости Работодатель организывает в организации курсы повышения квалификации, как с отрывом, так и без отрыва от производства.

При разработке годового плана учитываются даты ежегодных (дополнительных) отпусков. Они не должны совпадать со временем обучения.

Сведения о повышении квалификации, переквалификации, получении нового разряда, класса или категории вносятся в трудовую книжку работника. Информация об образовании актуализируется в личной карточке сотрудника.

5.3. Работодатель контролирует прохождение повышения квалификации работников (аккредитации) не реже чем 1 (одного) раза в 5 (пять) лет, и 1 (одного) раза в 3 (три) года согласно утвержденного на календарный год плана.

Работник не может по своему усмотрению определять время и место прохождения повышения квалификации и переподготовки.

В случае не прохождения повышения квалификации медицинскими и педагогическими работниками, работник теряет право занимать соответствующие должности.

С не прошедшим обязательное обучение работником, трудовой договор расторгается по пункту 9 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации. Перед расторжением трудового договора работнику предлагаются имеющиеся в учреждении вакантные должности, которые он может занимать с учетом его квалификации, здоровья и для которых не нужно обучение.

5.4. В случае направления работника для повышения квалификации, прохождения независимой оценки квалификации Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации, прохождения независимой оценки квалификации в другую местность, оплатит ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных в коллективном договоре для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка при предоставлении справки-вызова установленного образца, в порядке, установленном статьей 173 Трудового кодекса РФ. Оплата дополнительного отпуска производится при предоставлении справки-подтверждения установленного образца.

5.6. Работодатель в соответствии с Положением об аттестации работников, утвержденным в организации проводит постоянную работу по аттестации кадров.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

6.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации составляет не более 40 часов в неделю.

6.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается, для определенного действующим законодательством круга лиц Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

6.3. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

6.4. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с представительным органом работников.

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

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

6.7. Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов устанавливается в соответствии с медицинским заключением.

6.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 (один) час.

6.9. Продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, не сокращается.

6.10. К работе в ночное время с письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, могут допускаться следующие категории работников:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- 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, опекуны детей указанного возраста.

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

6.11. Работодатель может привлекать работников с их письменного согласия к сверхурочным работам с учетом мнения представительного органа работников в следующих случаях:

➤ при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) 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 или областного имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

➤ для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

6.12. Работодатель может привлекать работников без их согласия к сверхурочным работам в следующих случаях:

➤ при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

➤ при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

➤ при производстве 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 или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

6.13. Работодатель не допускает привлечение к сверхурочной работе следующих лиц:

➤ беременных женщин,

➤ работников в возрасте до восемнадцати лет,

➤ других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.14. 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. Указанную категорию работников, работодатель обязан под роспись ознакомить с правом отказаться от сверхурочной работы.

6.15. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.16. По распоряжению работодателя при необходимости отдельные работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего

времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

6.17. При работе на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

6.18. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), утверждается работодателем локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

6.19. Графики сменности доводятся до сведения работников за 1 (один) месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников.

6.20. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники (за исключением работников работающих посменно) привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

6.21. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с учетом мнения представительного органа работников.

6.22. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

6.23. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работники могут быть временно переведены по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Также может быть осуществлен временный перевод работников на дистанционную работу по инициативе работодателя в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на удаленную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими

средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает удаленному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает удаленному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Осуществление перехода на удаленную работу производится для тех работников, для которых существуют такие технические возможности. При этом работодатель оценивает технические возможности учреждения такой работы, как со стороны работодателя, так и со стороны работника. В первую очередь - беременных женщин, родителей с малолетними детьми, инвалидов. Вопрос о переходе на удаленную работу решается с учётом задач, которые возложены на работника, и возможности их выполнять удаленно.

Для организации режима удаленной работы работодатель определяет списки работников, переходящих на удаленную работу на дому, и порядок организации работы. Порядок организации работы подразумевает под собой график, способы обмена информацией о производственных заданиях и их выполнении, возможность использования ресурсов организации на дому.

Работодатель издает приказ о временном (на период мероприятий, направленных на устранение причин послуживших организации удаленной работы) переходе сотрудников на удаленную работу на дому и ознакомит с ним работников.

Перехода сотрудника на удаленную работу оформляется путем заключения с ним дополнительное соглашение к трудовому договору в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Удаленная работа предусматривает взаимодействие путем обмена электронными документами, где используются усиленные квалифицированные электронные подписи дистанционного работника и работодателя в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Заработная плата при удаленной занятости при сохранении должностных обязанностей, которые возложены на сотрудника, остаётся без изменений.

При переходе работников на удаленный режим работы или на дистанционную работу все гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, а также коллективными договорами и отраслевыми соглашениями, сохраняются в прежнем объеме.

Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе (ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ), либо подписавшие соответствующее дополнительное соглашение к трудовому договору.

Дистанционная (удаленная) работа может быть постоянная, временная, периодическая. Регулируется учреждением в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, ПВТР (раздел IX), внутренними локальными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовыми договорами.

7. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

7.1. В течение рабочего дня (смены) работникам, работающим по графикам сменности, занятым непосредственно обслуживанием детей, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

При продолжительности смены не более 4 (четырёх) часов предоставление перерыва для отдыха и питания не обязательно.

7.2. Перерывы для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

7.3. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

Работодатель с учетом продолжительности непрерывного пребывания на холоде – за 4-часовой период рабочей смены предоставляет работникам возможность делать 3-и 10 минутных перерыва для обогрева.

Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

7.4. При выполнении в течение рабочей смены работ, относящихся к разным видам трудовой деятельности, за основную работу с ПЭВМ следует принимать такую, которая занимает не менее 50% времени в течение рабочей смены или рабочего дня.

Для предупреждения преждевременной утомляемости работников ПЭВМ работодатель рекомендует работникам организовывать рабочую смену путем чередования работ с использованием ПЭВМ и без него.

При возникновении у работающих с ПЭВМ зрительного дискомфорта и других неблагоприятных субъективных ощущений, несмотря на соблюдение санитарно-гигиенических и эргономических требований, работник должен уведомить работодателя об этом, который в свою очередь примет меры и по возможности установит индивидуальный подход с ограничением времени работы с ПЭВМ.

В случаях, когда характер работы требует постоянного взаимодействия с ВДТ (набор текстов или ввод данных и т.п.) с напряжением внимания и сосредоточенности, при исключении возможности периодического переключения на другие виды трудовой деятельности, не связанные с ПЭВМ, работодателем устанавливаются следующие время для перерывов:

- 10-15 мин. через каждые 45-60 мин. работы.

Во время регламентированных перерывов с целью снижения нервно-эмоционального напряжения, утомления зрительного анализатора, устранения влияния гиподинамии и гипокинезии, предотвращения развития позотонического утомления работодатель рекомендует работникам выполнять специальные комплексы упражнений.

Продолжительность непрерывной работы с ВДТ (видеодисплейные терминалы) без регламентированного перерыва не должна превышать 1 ч.

7.5.Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

На работах, приостановка которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно Правилам внутреннего трудового распорядка.

7.6.Работодатель ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждает график отпусков и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

Порядок и условия предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, а также дополнительных оплачиваемых отпусков с сохранением места работы (должности) и среднего заработка регулируется локальными нормативными актами «Правила внутреннего трудового распорядка» и «Положение об отпусках»

7.7.Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ) в следующих случаях:

➤ участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

➤ при рождении ребенка – до 5-ти календарных дней;

➤ при регистрации брака - до 5-ти календарных дней;

➤ в случаях смерти близких родственников - до 5-ти календарных дней;

Близкими родственниками в случаях предоставления отпуска без сохранения заработной платы считаются: родители, жена, муж, дети, братья, сестры, тесть, теща, свекровь, свекор, бабушка, дедушка.

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

7.7.1.Работодатель обязуется по согласованию с представительным органом работников при предоставлении соответствующих документов предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам, имеющим в составе семей лиц с ограничениями жизнедеятельности, работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери в количестве – до 14 календарных дней;

Данный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или частично. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.7.2.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.

7.8.На основании письменного заявления работника для прохождения медицинских обследований для установления инвалидности, а также в случаях по заключению лечебно-профилактического органа предоставляется 5 дней без сохранения заработной платы. Указанные дни предоставляются в случае использования ежегодного основного и дополнительных отпусков.

7.9.На основании письменного заявления и предоставления соответствующих документов работнику для санаторно-курортного лечения предоставляется дни без сохранения заработной платы – на весь период санаторно-курортного лечения.

8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

8.1.Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) в безналичной денежной форме путем ее перечисления на расчетный счет Работника, указанный им для этой цели. Заявление с реквизитами банковского счета передается Работником в бухгалтерию Работодателя.

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 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

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

8.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда в организации.

8.4. В организации устанавливается повременная система оплаты труда.

Труд работников организации оплачивается повремено на основе должностных окладов. Конкретный размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) отражается в локальном нормативном акте, устанавливающем системы оплаты труда, принимаемым работодателем по согласованию с Отраслевым органом с учетом мнения представительного органа работников.

8.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Выдача расчетного листка работникам учреждения осуществляется следующими способами:

- на бумажном носителе в бухгалтерии учреждения;
- в электронном виде путем направления на персональную электронную почту работника (по письменному заявлению).

Работник имеет право передоверить получение расчетного листка своему непосредственному руководителю структурного подразделения путем написания доверенности в бухгалтерии учреждения.

8.6. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа месяца.

8.7. Работникам, которые выполняют задание Работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке, производят работы на территории другого лечебного учреждения и т. п.), Работодатель обязуется своевременно перечислять зарплату в безналичной денежной форме путем ее перечисления на расчетный счет Работника, указанный им для выплаты заработной платы.

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

8.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три рабочих дня до начала отпуска. Если работник подал заявление позднее, чем за три рабочих дня до начала отпуска, выплатить ему деньги необходимо в течение трех рабочих дней после того, как получено заявление.

8.10. При увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть ему выплачены не позднее следующего дня, после предъявления им требования о расчете.

8.11. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы работодатель обязуется производить ее индексацию по решению Отраслевого органа.

8.12. Заработная плата, премии и прочие компенсационные и стимулирующие надбавки и доплаты работникам организации исчисляется, и выплачиваются в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной «Положением об оплате труда работников ГБУ СО АО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Забота»».

Ответственность за несвоевременное составление первичных документов по оплате труда и недостоверность отраженных в них данных несут лица, составившие и подписавшие данные документы.

8.13. Работодатель доводит до сведения членов трудового коллектива новые законодательные акты, касающиеся вопросов труда, его нормирования и оплаты, не позднее чем через 5 дней после их получения.

8.13.1. Работодатель доводит до сведения членов трудового коллектива новые локальные нормативные акты, касающиеся вопросов труда, его нормирования и оплаты, не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

8.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок не более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

8.15. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

8.16. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.19. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.20. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

8.21. Работодатель обязан сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора,

отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

8.22. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

8.23. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

8.24. О введении новых норм труда работники должны быть извещены за 2 месяца

8.25. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новых методик лечения и реабилитации воспитанников, проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих изменение основной функции учреждения, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

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

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, оборудования;
- своевременное обеспечение 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 жизнедеятельности.

9. УСЛОВИЯ ОХРАНЫ ТРУДА.

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

9.1. Работодатель и Профсоюзный комитет подтверждают, что при решении вопросов охраны труда, стороны настоящего коллективного договора руководствуются принципами Социального партнерства, требованиями Трудового кодекса РФ, действующими Постановлениями Правительств РФ по вопросам охраны труда, Постановлениями и приказами Министерств труда и социального развития РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Приказов министерства социальной защиты РФ, министерства социальной защиты Амурской области.

9.1. Работодатель и профсоюзный комитет, в целях обеспечения здоровых условий труда в учреждении, разработали внутренний локально нормативный акт «Соглашение по охране труда».

9.2. Работодатель обеспечивает работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной и коллективной

защиты в соответствии с нормами, установленными нормативными правовыми актами.

СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы.

9.3. Работодатель ведет надлежащий учет и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки.

9.4. Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам.

9.5. СИЗ, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, используются по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирка, чистка, дезинфекция, дегазация, дезактивация, обеспыливание, обезвреживание и ремонт). Пригодность указанных СИЗ к дальнейшему использованию, необходимость проведения и состав мероприятий по уходу за ними, а также процент износа СИЗ устанавливаются уполномоченным работодателем должностным лицом или комиссией по охране труда организации (при наличии) и фиксируются в личной карточке учета выдачи СИЗ.

В случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их хранения по независящим от работников причинам работодатель выдает им другие исправные СИЗ. Работодатель обеспечивает замену или ремонт СИЗ, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника.

Работникам, для которых переодевание в сменную одежду является обязательным для работы (использование данной одежды предусмотрено требованиями охраны труда), время на переодевание относится к рабочему времени работника.

Работодатель обеспечивает обязательность применения работниками СИЗ.

Работники не допускаются к выполнению работ без выданных им в установленном порядке СИЗ, а также с неисправными, не отремонтированными и загрязненными СИЗ.

Работники должны ставить в известность работодателя (или его представителя) о выходе из строя (неисправности) СИЗ.

9.6. Работодатель обязуется обеспечить полностью выполнение мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда, при наличии финансовых средств.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

10.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, определенных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

10.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

10.3. Работодатель обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

10.3.1. Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо решением соответствующего общественного объединения.

10.4. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, выплата которых регламентируется локальным нормативным актом «Положение об особенностях направления работников в служебные командировки»

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

- ✓ расходы по проезду;
- ✓ расходы по найму жилого помещения;
- ✓ дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- ✓ иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

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

10.6. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 1 месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности, либо до выздоровления работника.

10.7. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Работодатель выплачивает пособие по временной нетрудоспособности за первые 3 дня болезни работника.

10.8. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы. В случае отказа работника от прохождения медицинского осмотра (обследования) работодатель обязан отстранить такого сотрудника от работы до исполнения требования о прохождении медицинского осмотра (обследования). Порядок проведения медицинских осмотров регулируется локальным нормативным актом «Положение о порядке организации и проведения медицинских осмотров работников».

10.9. В целях беспрепятственного прохождения сотрудниками диспансеризации право на освобождение от работы на один или два рабочих дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка имеют следующие лица:

➤ работники организации в возрасте от 18 лет до 39 лет включительно имеют право нахождение бесплатной диспансеризации - один рабочий день, раз в 3 года.

Возраст работника подлежащего диспансеризации в текущем году определяется путем деления возраста работника на 3. При получении результата без остатка работник имеет право нахождение бесплатной диспансеризации;

- работники в возрасте 40 лет и старше ежегодно;
- пенсионеры по старости или за выслугу лет - два рабочих дня ежегодно;
- работающие предпенсионеры (лица, которым до пенсии осталось не более 5 лет) - два рабочих дня ежегодно.

Освобождение от работы может предоставляться как на два дня подряд, так и отдельно на каждый день два раза в году.

Работник заблаговременно должен узнать в поликлинике, когда может пройти диспансеризацию, и согласовать дату с непосредственным руководителем подразделения.

Заявление не позднее, чем за 5 рабочих дней до даты прохождения диспансеризации согласовывается с руководителем подразделения и лицом осуществляющим контроль за предоставлением диспансерных дней.

Указанные дни предоставляются работнику по письменному заявлению с указанием в нем даты, в которую работник планирует проходить обследование.

Если за один или два положенных действующим законодательством дня работник не успевает пройти всех врачей, заканчивает диспансеризацию в нерабочее время.

Работодатель обязан проверить полагается ли работнику освобождение от работы для прохождения диспансеризации в текущем году, количество использованных дней.

Работодатель обязан вести учет предоставляемых работникам дней для прохождения диспансеризации.

Использование предоставленного освобождения от работы работник подтверждает справкой медицинской организации.

Работник вправе не выходить на работу и использовать день для диспансеризации, после того как ознакомится с приказом об освобождении от работы.

Если работник не согласует дату диспансеризации, то работодатель будет вправе отметить ему этот день в таблице рабочего времени как прогул и, не оплачивать его.

10.10. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

➤ в случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

➤ в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

➤ после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Использование указанных дней возможно в течение года со дня сдачи крови. Работник может заблаговременно поставить работодателя в известность о своем намерении использовать указанные дни отдыха. Порядок предоставления дополнительных дней отпуска установлен пунктом 5.13. Правил внутреннего трудового распорядка организации.

10.11. Беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями предоставляются гарантии и компенсации:

➤ Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию;

➤ Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы;

➤ Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе;

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

➤ При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы;

➤ Женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению и медицинскому заключению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста 1,5 лет;

➤ Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый;

➤ По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением;

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка;

➤ Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;

➤ Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом

отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Вышеуказанные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

➤ Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, независимо от стажа работы у данного работодателя;

➤ Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации;

➤ В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности;

➤ Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации);

➤ Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению (при условии предоставления соответствующих документов установленных законодательством РФ) предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены

ими между собой по их усмотрению. Дополнительные оплачиваемые выходные дни могут суммироваться. По согласованию с работодателем однократно в календарном году для ухода за ребенком инвалидом можно брать до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных таких дополнительных выходных дней, право на которые один из родителей (опекун, попечитель) имеет в этом календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

При введении работодателем электронного документооборота в соответствии со статьями 22.1 - 22.3 Трудового кодекса Российской Федерации, выполнении родителем (опекуном, попечителем) трудовой функции дистанционно в соответствии со статьей 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации заявление может быть подано в форме электронного документа в порядке, предусмотренном статьями 22.2, 22.3 и 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

Периодичность подачи заявления (ежемесячно, один раз в квартал, один раз в год или по мере обращения) определяется родителем (опекуном, попечителем) по согласованию с работодателем в зависимости от необходимости использования дополнительных оплачиваемых выходных дней.

В случае однократного использования дополнительных оплачиваемых выходных дней заявление подается работодателю в срок, согласованный с работодателем.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в соответствии с действующим законодательством.

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

10.12.Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.

10.13.В случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя может быть выплачена компенсация в размерах установленных Отраслевым органом.

10.14.Руководитель организации пользуется всеми видами государственного социального страхования, также ему могут предоставляться иные гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Амурской области.

10.15.Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы

10.16.Работодатель обязуется:

10.16.1.В сфере трудовых отношений:

➤ обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

➤ своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

➤ вести в учреждении учет сведений о каждом зарегистрированном работнике для обеспечения реализации его прав в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, сведений о трудовой деятельности, в соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования";

➤ своевременно и достоверно оформлять сведения о страховом стаже, зарплате и дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию, сведения о начисленных страховых взносах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний работающих для представления их в Социальный Фонд России (СФР);

➤ производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

10.16.2.В сфере жилищно-бытового обслуживания:

➤ проводить в организации учет нуждающихся в жилье;

10.16.3.В сфере культуры и спорта:

➤ передавать представительному органу работников в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя помещения, автотранспорт и др. для организации и проведения в трудовом коллективе культурно-массовой работы (организация новогодних, профессиональных праздников, дня пожилого человека, 8 марта, 23 февраля) физкультурной работы, обеспечивать их хозяйственное обслуживание, который в свою очередь осуществляет приобретение новогодних подарков для сотрудников и их детей, а также к международному женскому дню 8 марта, к 23 февраля. Способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад и т.п.;

10.16.4.В сфере организации санитарно-эпидемиологического обслуживания:

➤ выполнять санитарные правила, требования законодательства в области охраны труда, а также постановления (предписания, заключения) должностных лиц Роспотребнадзора;

➤ проводить профилактические мероприятия, вакцинацию сотрудников, в том числе от гриппа с целью исключения массовых заболеваний. При этом вакцинация сотрудников может быть обязательной и добровольной.

Обязательную вакцинацию проводят сотрудникам:

✓ занятым в определенных сферах деятельности и входящим в группы повышенного риска, в соответствии с национальным календарем профилактических прививок (медицинские и педагогические работники, а также работники общественного питания, транспорта).

Также обязательную вакцинацию проводят по прямой рекомендации государственных учреждений здравоохранения при поступлении в организацию предписания из соответствующего учреждения, должностных лиц Роспотребнадзора.

Для проведения вакцинации руководитель организации издает приказ в произвольной форме. С приказом все сотрудники, подлежащие вакцинации знакомятся под роспись.

Ограничением к проведению профилактической вакцинации является наличие у сотрудника медицинских противопоказаний в соответствии с утвержденным перечнем медицинских противопоказаний к проведению профилактических прививок. При этом сотрудники, которые подлежат обязательной вакцинации, при отсутствии противопоказаний не имеют права отказываться от прививки. В случае отказа работодатель обязан отстранить такого сотрудника от работы до исполнения требования о вакцинации. Если в отношении сотрудника обязательная вакцинация не предусмотрена, то он имеет право отказаться от прививки даже при отсутствии противопоказаний к ее проведению.

По итогам проведенной вакцинации Работодатель составляет отчет в произвольной форме.

Добровольную вакцинацию проводят по инициативе самого работника.

➤ обеспечивать безопасность для человека и окружающей среды работ и услуг;

➤ осуществлять производственный контроль;

➤ проводить работы по обоснованию безопасности для человека новых видов работ;

➤ своевременно информировать население, местные власти, отделения Роспотребнадзора о ситуациях, которые создают угрозу санитарно-эпидемиологическому благополучию;

➤ иметь в наличии официально изданные санитарные правила;

➤ осуществлять гигиеническое обучение сотрудников.

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ.

11.1. Работодатель:

- признает представительный орган работников как орган, выражающий интересы и защищающий права работников в профессионально-трудовых и социально-экономических вопросах;
- признает право представительного органа работников на участие в деятельности организации и получение информации о его деятельности в пределах полномочий;
- принимает локальные нормативные акты организации с учетом мнения представительного органа работников;
- обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в представительный орган работников о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;
- направляет проекты локальных нормативных актов и обоснование по ним перед принятием решения в представительный орган работников, представляющий интересы всех или большинства работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями;
- предоставляет представительному органу для его деятельности в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику, средства связи;
- предоставляет представительному органу работников возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- предоставляет в бесплатное пользование представительному органу в согласованное с работодателем время помещения для проведения конференций, собраний и других подобных мероприятий, организуемых ими;
- обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет представительного органа работников членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами представительного органа, при наличии их письменных заявлений;
- признает, что проведение собраний и конференций представительного органа работников в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной работы организации;
- обязуется информировать представительный орган работников обо всех изменениях экономических, финансовых, структурных, организационных, если они могут привести к нарушению реализации настоящего договора, не позже, чем за 7 дней до их принятия, представлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации.

11.2. Представительный орган работников в соответствии со статьей 370 ТК РФ имеет право осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и требовать устранения выявленных нарушений.

11.3. Представительный орган работников не позднее пяти рабочих дней со дня получения проектов локальных нормативных актов направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

11.4. В случае если мотивированное мнение представительного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с представительным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

11.5. При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован представительным органом работников в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

11.6. Представительный орган работников также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

11.7. В случае если работник уполномочил представительный орган представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет представительного органа денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от заработной платы.

11.8. Членские взносы перечисляются на счет представительного органа работников в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

Представительный орган поощряет работников бухгалтерии, непосредственно осуществляющих указанную работу.

11.9. Активно работающим членам представительного органа, не освобожденным от основной работы в организации, по ходатайству представительного органа возможно поощрение по итогам года.

11.10. Члены представительного органа включаются в состав комиссий по тарификации, специальной оценки условий труда, аттестации работников, охране труда и других.

11.11. Для осуществления своей деятельности представительный орган работников вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателя, органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам.

Представительный орган работников имеет право обсуждать полученную информацию с приглашением представителей работодателя, органов управления организацией, органов государственной власти и органов местного самоуправления.

11.12. Представительный орган работников осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом, Трудовым кодексом РФ и др.

11.13. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы предоставляются в соответствии со статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.14.Работодатель обязуется предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителю и членам представительного органа работников для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.) с оплатой по среднему заработку за счет работодателя при предоставлении соответствующих документов подтверждающих нижеперечисленные обстоятельства:

➤ председателю представительного органа до 8 часов в неделю, его заместителю до 6 часов в неделю, уполномоченным профсоюзного комитета по охране труда до 6 часов в неделю;

➤ на время кратковременной учебы до 14 дней в году;

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

11.15.Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в представительном органе работников или представительной деятельностью.

11.16.Лица, нарушающие права и гарантии деятельности представительного органа работников, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ.

12.1.Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

12.2.Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

➤ учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, коллективным договором;

➤ проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

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

➤ обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

➤ обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

➤ участие в разработке и принятии коллективных договоров;

➤ иные формы, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

12.3. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

12.4. Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в администрацию организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

12.5. Работодатель обеспечивает участие представителей представительного органа работников в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

12.6. Представительный орган работников оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Государственную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты.

12.7. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

12.8. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

12.9. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

12.10. 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 Российской Федерации и иными федеральными законами.

12.11. В случае необеспечения 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.

12.12. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

12.13. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

12.14. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

12.15. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

12.16. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и представительный орган работников будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- в связи с отказом работодателя учесть мнение представительного органа работников при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права.

12.17. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

13.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

13.3. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

13.4. Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

13.5. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, состоящей из 12 человек, в состав которой входят по 6 представителей от каждой стороны.

13.6. Комиссия наделяется следующими полномочиями и обязанностями:

- готовит справочный материал по итогам выполнения коллективного договора;
- осуществляет рассмотрение заявлений и жалоб работников о невыполнении сторонами принятых обязательств и в течение 10 рабочих дней информирует заявителя о принятом решении, либо о принимаемых мерах;
- по инициативе сторон готовит предложения по корректировке в установленном порядке отдельных положений коллективного договора;
- дает разъяснения по применению положений коллективного договора;
- осуществляет разработку проекта коллективного договора на последующий год или готовит предложения по пролонгации настоящего коллективного договора.

13.7. При обнаружении нарушений условий договора комиссия немедленно информирует об этом представителей стороны, подписавших договор, стороны принимают меры по устранению выявленных нарушений.

13.8. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

13.9. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены действующим законодательством.

13.10. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются

штрафу в размере и порядке, которые установлены действующим законодательством.

13.11.Лица, виновные в нарушении законодательства о труде и об охране труда подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены действующим законодательством.

13.12.Разногласия и конфликты, связанные с выполнением коллективного договора, возникающие в период его действия рассматриваются в 2-х недельный срок.

13.13.В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

14.1.Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию.

14.2.Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

14.3.Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5-ти дней после его подписания.

14.4.Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

14.5.При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

14.6.Отдельные пункты настоящего коллективного договора могут изменяться (заменяться) по согласованию с представительным органом работников. Изменения и дополнения, вносимые в текст настоящего коллективного договора, должны быть предварительно обсуждены и одобрены на заседании представительного органа работников, конференциях трудового коллектива.

14.7.В случае возникновения конфликтных ситуаций стороны обязуются решать все спорные вопросы, путем переговоров, стремясь к принятию обоюдодоприемлемых решений и компромиссов.

14.8.При возникновении разногласий в период действия настоящего коллективного договора согласованное решение по спорным вопросам вырабатывается совместно работодателем и представительным органом

работников. Решение оформляется протоколом и прилагается к коллективному договору.

14.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 6-ти месяцев до окончания срока действия данного коллективного договора.

14.10. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок до трех лет.

14.11. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

14.12. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня, установленного коллективным договором.

14.13. Действие договора не может быть прекращено в одностороннем порядке.

**Дополнительное соглашение
к Коллективному договору
ГБУ СО АО «СРЦН «Забота»**

Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Амурской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Забота»» в лице директора Набачкиковой Светланы Николаевны действующего на основании Устава (далее - Работодатель), с одной стороны и работники в лице Председателя первичной профсоюзной организации (медицинская сестра постовая) Плешаковой Анастасии Николаевны, (далее - Работники), с другой стороны, совместно именуемые "Стороны", на основании результатов уведомительной регистрации, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения и дополнения в Коллективный договор ГБУ СО АО «СРЦН «Забота»

1.1. Исключить абзац 24 пункта 2.1 раздела 2 «Права и обязанности сторон трудовых отношений» следующего содержания

«с приказом о приеме на работу знакомить работника под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы и по требованию работника выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения)» из текста Коллективного договора.

1.2. Абзац 2 пункта 2.2 раздела 2 «Права и обязанности сторон трудовых отношений» изложить в следующей редакции:

«заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами. Издавать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора».

1.3. Пункт 8.9 раздела 8 «Оплата и нормирование труда» изложить в следующей редакции:

«8.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три рабочих дня до начала отпуска»

2. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания.



З.С. Набачкикова
Ф.И.О)



А.Н. Плешакова
Ф.И.О)

Уведомительная регистрация в управлении
защиты населения Амурской области
регистрационный № *248/9 18.04.2014*
Отдел трудовых отношений,
охраны условий труда УЗН АО
Л.С. Плешакова
Ю.В. Плешакова