

11209

ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«БАЗОВЫЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ДЕТСКИЙ
СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР «РАДУГА»
МИНИСТЕРСТВА ТРУДА и СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Принят на общем собрании работников
ГКУ БРДСРЦ «Радуга» МТИСЗ КБР Протокол собрания
№ 2 от «1» октября 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«БАЗОВЫЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ДЕТСКИЙ
СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР «РАДУГА»
МИНИСТЕРСТВА ТРУДА и СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
на период с 2022-2025 гг.

Директор
ГКУ БРДСРЦ «Радуга»
МТИСЗ КБР

Председатель профкома
ГКУ БРДСРЦ «Радуга»
МТИСЗ КБР


В.М.Темботов
(подпись)
«01» октября 2022 г.


О.Б. Хагажеева
(подпись)
«1» октября 2022г.

Зарегистрировано в ГКУ «Республиканский
центр труда, занятости и социальной
защиты населения»

Рег. № 162 от «18» ноября 2022г.
Тлавичи
Ведущий инспектор


(подпись)



Комитет профсоюза
ГКУ БРДСРЦ «Радуга»
МТИСЗ КБР

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора ГКУ БРДСРЦ «Радуга» МТИСЗ КБР Темботова Владимира Мухамедовича и работниками ГКУ БРДСРЦ «Радуга» МТИСЗ КБР в лице профсоюзного комитета, представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и распространяющимися на всех работников, чьи интересы представляет профсоюзный комитет.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения заключаемые работниками и работодателем ГКУ БРДСРЦ «Радуга» МТИСЗ КБР (далее по тексту – Учреждение, Центр) в лице их представителей (ст. 40ТК РФ).

Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительным положением об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантиями, компенсациями и льготами, предоставленными работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.3. Профсоюзный комитет является полномочным представительным органом работников Учреждения, защищает их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.4. Работодатель признает профсоюзную организацию Учреждения, в лице председателя профкома единственным полномочным представителем работников Центра.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем.

1.5. Работники, являющиеся членами профсоюза, перечисляют ежемесячные выплаты на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию работодателя) в размере 1% по письменному заявлению работников.

1.6. Коллективный договор основан на принципах равноправия сторон, добровольности принятия взаимных обязательств, реальности их обеспечения и обязательного выполнения.

1.7. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами. До истечения установленного срока, стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но в праве по взаимной договоренности вносить изменения, не ухудшающие положения и условия договора.

1.9. Профсоюзный комитет обязуется текст настоящего коллективного договора довести до сведения каждого работника, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.10. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением или дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

1.11. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора (*Приложение №16 к коллективному договору*) – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утверждённого сторонами положения. Для осуществления постоянного контроля за ходом выполнения коллективного договора, заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора (*Приложение №1 к коллективному договору*), режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются **Правилами внутреннего трудового распорядка** (*Приложение №2 к коллективному договору*).

Нормы профессиональной этики работников закрепляются в локальном нормативном акте - **Кодекс этики и служебного поведения работников**, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (*Приложение №3 к коллективному договору*).

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом учреждения, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, являются недействительными актами и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.1.3. Изменение требований к квалификации работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.2.2. При составлении штатного расписания учреждения определять наименование их должностей в соответствии с нормативами штатной численности организаций социального обслуживания Кабардино-Балкарской Республики, осуществляющих комплексную медико-социальную реабилитацию.

2.2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомливать работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы).

2.2.4. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки, компенсационные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.8. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.9. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.2.10. Не устанавливать испытание при приеме на работу работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.12. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – не позднее чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением.

Уведомление в выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ 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.

2.2.13. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течении 2-х лет;
- до назначения страховой пенсии по старости, которым остаётся менее 3 лет;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора.

2.2.14. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников учреждения, право на время для поиска работы, но не более 2-х месяцев.

2.2.15. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 5, 6(а), 7, 8, 10 части первой статьи 81, абзацем 3 части первой статьи 84, пунктами 1, 2 статьи 336 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения (*по согласованию*) выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.16. Определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

2.2.17. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в зависимости от региона пребывания и норм положенности.

2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.19. При принятии решений об увольнении работников случае признания его по результатам аттестации (*Приложение №20 к коллективному договору*) несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.20. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника,

представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.2.21. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников в рамках **Положения о защите персональных данных работников.**

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

2.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом шестого части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой учредителя учреждения, либо с изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), либо с изменением типа государственного или муниципального учреждения, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.5. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.6. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным планом, графиками работы (графиками сменности).

3.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего

персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.3. Для работников педагогического персонала устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами.

Продолжительность рабочего времени для инвалидов 1 и 2 группы 35 часов статья 23 ТК РФ.

Медицинским работникам и санитаркам устанавливается 39- часовая шестидневная неделя, за исключением медперсонала работающего по графику сменности.

3.1.4. Руководитель, заместители руководителя и другие работники учреждения помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе осуществлять в учреждении иную, предусмотренную штатным расписанием, работу на условиях совмещения и совместительства.

Предоставление иной работы указанным лицам, а также работникам других учреждений и организаций, осуществляется при условии наличия у них соответствующего образования, навыков работы и квалификации для выполнения трудовых обязанностей по дополнительной штатной должности.

Условия выполнения необходимого объема работ для указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.1.5. В периоды времени, в течение которых функционирует учреждение, свободные для работников от проведения мероприятий по распорядку дня, выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами и должностными инструкциями, от дежурств, от участия в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

3.1.6. Приказ руководителя учреждения об изменении режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Приказом определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в учреждении (проведение оценки условий труда и др.);
- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;
- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;
- порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);
- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);
- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и различных категорий работников для работы в режиме удаленной работы, порядок

формирования списка работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;

- списки работников, работающих в «дежурных» группах, а также определения квоты в ином режиме рабочего времени;
- перечень оснований, позволяющих исключить работника из списка работников, работающих в «дежурных» группах;
- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда.

С каждым работником учреждения заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) с определением особенностей работы в таком режиме.

3.1.7. Работникам, привлекаемым к работе в день, который установлен как нерабочий день с сохранением среднего заработка, предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха. Данный оплачиваемый день отдыха может быть использован работником по своему усмотрению по согласованию с работодателем или присоединён к основному оплачиваемому отпуску.

3.1.8. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе с его письменного согласия, а также без его согласия допускается в случаях, перечисленных в ст.99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

В соответствии со ст.96 ТК РФ к работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или)исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей

в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.1.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением работающих по графику сменности.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.1.10. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 60.2, 97 и 99 ТК РФ.

3.1.11. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.1.12. Режим труда и отдыха для работников учреждения определен в *Приложении № 4 к коллективному договору*.

3.1.13. Продолжительность работы накануне всероссийских и республиканских праздничных дней сокращается на 1 час.

3.2. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.2.1. Всем работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы. Продолжительность отпуска для всех работников 28 календарных дней.

3.2.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По

соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Работник может обратиться на имя руководителя с заявлением о предоставлении отпуска, но также не позднее, чем за 2 недели до его начала. В данном случае уведомление работника не требуется.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.2.3. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда обеспечивается право на дополнительный отпуск, продолжительность которого определена в *Приложении № 5 к коллективному договору*.

3.2.4. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого определена в *Приложении № 5 к коллективному договору*.

3.2.5. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику за непрерывный стаж работы в следующем порядке:

- при стаже работы от 1 года до трех 3 лет – 3 календарных дня;
- при стаже работы от 3 лет до 5 лет – 5 календарных дней;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 10 календарных дней;
- свыше 10 лет – 14 календарных дней.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом (ст. 126 ТК РФ).

Расчет непрерывного стажа работника производится согласно Порядка исчисления стажа работы для установления повышающего коэффициента и дополнительного отпуска за непрерывный стаж работы (*Приложение № 6 к коллективному договору*).

3.2.6. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.2.7. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

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

3.2.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

3.2.10. Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- рождения ребенка – 3 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – 5 календарных дней;
- похорон близких родственников – 5 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 5

календарных дней за общественную работу.

3.2.11. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.2.12. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.2.13. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, кроме случаев, предусмотренных статьей 128 ТК РФ также в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства до – 5 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу до – 3 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника до – 3 календарных дней;

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

Также, в соответствии со статьей 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику,

осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии со ст. 263 ТК РФ. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.3.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.3.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.4. Стороны договорились торжественно поздравлять:

- с юбилейными датами работников, проработавших в Учреждении не менее 5 лет и достигших пенсионного возраста (установленного законодательством), награждением Почетной грамотой и денежной суммой от Рескома Профсоюзов или Профсоюзного комитета Учреждения, а также премией в размере 5 тыс. руб. от Учреждения (при наличии экономии ФОТ);

- с днем социального работника, с днем медицинского работника с награждением Почетной грамотой или Благодарностью (*Приложение № 17 к коллективному договору*), премиальными выплатами от Учреждения и Профсоюзного комитета наиболее отличившихся работников.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим Положением об оплате, стимулировании и премировании труда работников ГКУ БРДСРЦ «Радуга» МТИСЗ КБР (*Приложение № 7 к коллективному договору*), разработанного на основании Положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству труда и социальной защиты Кабардино-Балкарской Республики, утвержденного Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 6 июня 2013 года N 164-ППи включает в себя:

- оклады (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера;

- доплаты за выполнение дополнительных работ;

- выплаты стимулирующего характера;

- премиальные выплаты.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника (с учетом примененного коэффициента ПКГ), прописанный в трудовом договоре, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ).

4.2. Оплата труда работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

4.3. Оклады (должностные оклады) работников устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым руководителем Учреждения и согласованным учредителем, в соответствии с должностью и квалификацией работника и фиксируются в трудовом договоре.

4.4. Размер оплаты труда работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством РФ на территории субъекта.

При изменении минимального размера оплаты труда производится индексация заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст.134 ТК РФ).

4.5. Работав выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере или предоставлением другого дня отдыха (ст.153 ТК РФ). Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы- не менее чем в двойном размере (ст.152 ТК РФ).

4.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (кроме работников административно-управленческого персонала):

а) при совмещении профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы той же квалификационной группы доплата устанавливается по соглашению сторон в виде фиксированной суммы, не превышающей 50% от заработной платы лица, совмещающего профессию (должность).

б) при совмещении профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы другой квалификационной группы доплата устанавливается по соглашению сторон в виде фиксированной суммы, не превышающей 50% от заработной платы лица, занимающего совмещаемую профессию (должность).

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы, оплата производится в соответствии со штатным расписанием (т.е. устанавливается должностной оклад замещаемого работника и компенсационные выплаты за особые условия труда). При этом у работника доплаты за стаж и категорию при их наличии остаются такими, какими их получал замещающий работник.

В соответствии со ст. 60.1 ТК РФ работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Работник может заключить только один трудовой договор по основному месту работы, однако предельно допустимое количество одновременно действующих трудовых договоров о работе на условиях совместительства законом не ограничивается (ч. 2 ст. 282 ТК РФ).

Возможно заключение нескольких трудовых договоров по внешнему совместительству с одним работодателем.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной классификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется приказом руководителя по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

4.7. Премирование осуществляется в соответствии с Положением об оплате, стимулировании и премировании труда работников учреждения и Положением о премировании (*Приложение № 10 к коллективному договору*).

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с разделом 5 указанного Положения с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

4.8. В соответствии со статьей 136 ТК РФ, заработная плата всем работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Днями выплаты заработной платы являются: *15 число текущего месяца и последнее число текущего месяца в зависимости от календаря.*

По согласованию сторон установлено следующие соотношения частей заработной платы: за первую половину и за вторую половину месяца в соответствии с представленными табелями учета рабочего времени. Допускается по заявлению работника с согласия руководителя выплата заработной платы одной суммой.

Каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему, за соответствующий период, размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (*Приложение № 8 к коллективному договору*).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплаты заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ). Оплата отпускных производится не позднее чем за три дня до ее начала (ст.136 ТК РФ).

Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях путем перечисления на личные счета банковских карт. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в

установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.9. При изменениях в размерах и условиях оплаты труда, прописанных в трудовом договоре, по инициативе работодателя, необходимо извещать работников не позднее, чем за 2 месяца. Изменения в размерах и условиях оплаты труда по инициативе работника производятся по его заявлению без выдерживания двухмесячного срока.

Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется в иные сроки при наличии следующих оснований:

при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

при награждении государственными наградами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики в рамках закона о государственных наградах Кабардино-Балкарской Республики со дня принятия решения о награждении.

4.10. Оплата отпуска согласно ч. 6 ст. 136 ТК РФ производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

4.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев предусмотренных законодательством (ст.142 ТК РФ).

4.13. Расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которых за работником сохранена заработная плата.

4.14. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи работникам, что может дополнительно фиксироваться в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

4.15. Профсоюзный комитет обязуется контролировать реализацию прав работников в части оплаты труда, обязательств коллективного договора.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Учреждение строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

5.2. Работодатель несет ответственность за обеспечение безопасных условий труда. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного комитета (правовая и техническая инспекции труда) в целях проведения проверок по соблюдению условий охраны труда (ст.212 ТК РФ).

5.3.Работодатель обязуется:

- разработать по согласованию с профсоюзным комитетом и утвердить Соглашение по охране труда(*Приложение № 14 к коллективному договору*), Правила и инструкции по охране труда;

- обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и проверку знаний требований по охране труда;

- запретить допуск к работе лиц не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение по охране труда и проверку знаний требований по охране труда (ст.212 ТК РФ);

- обеспечить работников спецодеждой или их денежной компенсацией в соответствии с Порядком обеспечения специальной одеждой, обувью и инвентарем (*Приложение № 15 к коллективному договору*);

- обеспечить работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты моющими средствами, согласно перечню.

- проводить в установленном порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Обеспечить реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

5.4. При несчастном случае, связанном с исполнением трудовых обязанностей, работодатель в суточный срок приказом организует специальную комиссию по расследованию причин и предотвращению подобных случаев трудового увечья.

5.5. Работодатель, с 01.03.2022 г. приостанавливает работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на них по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда, на основании приказа директора.

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

5.7. На время приостановки работ на рабочих местах в случае, указанном в П.5.5 настоящего раздела, за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

5.8. Работодатель разрабатывает и утверждает план мероприятий для устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Копию плана мероприятий Работодатель направляет в территориальное отделение Государственной инспекции труда.

5.9. Работодатель возобновляет деятельность на рабочих местах, указанных в П.5.5 настоящего раздела, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

5.10. Работодатель с 01.03.2022г. в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

5.11. Работодатель регистрирует микроповреждение (микротравму) на основании

письменного заявления работника в журнале регистрации.

5.12. С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, Работодатель создает приказом комиссию в составе трех человек.

5.13. По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микроповреждению(микротравме) с привлечением руководителя структурного подразделения, где работает работник.

5.14. Работодатель направляет работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), выяснится, что работник нарушил требования охраны труда.

5.15. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве, интересы работников по вопросам условий охраны труда, безопасности на рабочем месте;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условия работы.

5.16. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п. 3, 4 ст.20 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

5.17. Работник в области охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной защиты;

- проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

5.18. Медицинские, социальные и другие работники, имеющие контакт с получателями социальных услуг, обязаны проходить обязательные предварительные осмотры (при приеме на работу должны представить справку об отсутствии противопоказаний) и периодические медицинские осмотры (ст.214 ТК РФ);

5.19. Социальные работники и другие работники, имеющие контакт с получателями социальных услуг должны немедленно оповестить своего непосредственного заведующего отделением, заместителя директора или директора о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, происшедшем на рабочем месте или об ухудшении состояния своего здоровья.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

6.1.Работодатель обеспечивает:

- права работника на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ) и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

6.2. Через Министерство труда и социальной защиты Кабардино-Балкарской Республики производится оздоровление детей сотрудников в детских оздоровительных лагерях и санаториях по предварительным заявкам родителей.

6.3. Руководство в новогодние праздники и день социального и медицинского работника устраивает праздничные мероприятия для работников.

6.4. Руководителю дано право за счет экономии фонда оплаты труда: оказывать материальную помощь:

- к отпуску;
- в случае повреждения имущества: при пожаре, при затоплении квартиры, а так же в следствии стихийных бедствии как длительные проливные дожди, ураган, смерч (при подтверждении документами и не более понесенных затрат);
- работникам в связи с уходом на пенсию (при увольнении);
- работникам при перенесении операции или длительной болезни (свыше месяца) при подтверждении документами и не более понесенных затрат));
- при смерти близких родственников - членов семьи: супругов, родителей, детей.

6.5. Порядок оказания материальной помощи:

- по согласованию сторон установлено, что размер материальной помощи эквивалентен минимальному размеру оплаты труда, действующему на территории Кабардино-Балкарской Республики на момент подписания приказа.

- материальная помощь выделяется руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом;

- материальная помощь оказывается один раз в год по личному заявлению работника по одному из оснований предусмотренных п.6.4. с предоставлением копий соответствующих документов, подтверждающих основание оказания материальной помощи.

6.6. Работодатель предоставляет работнику по его заявлению краткосрочные оплачиваемые отпуска, в связи со сложившейся жизненной ситуацией (см. п. 3.2.10), и краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы (см. п. 3.2.13).

6.7. Работодатель гарантирует при направлении работника в служебную командировку сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст.167 ТК РФ);

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.

Данные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей -инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 259 ТК РФ).

7. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

7.1. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет, имеют право на осуществление контроля над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.2. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников.

7.3. Стороны договорились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в тесном взаимодействии и строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8.1. Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что профком является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст. 11 Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнения;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны:

- оказывать содействие профкому в их деятельности (ст. 377 ТК РФ) и соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 58 ТК РФ);

- предоставлять профкому по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров;

- предоставлять место и возможность размещения информации для всех работников и распространять о действующих в организации социальных льготах и гарантиях, премиальных системах и поощрительных выплатах (ст.375 ТК РФ);

- расследовать в организации все несчастные случаи;

- осуществлять безналичную уплату членами профсоюза членских профсоюзных взносов по письменному заявлению работников. Ежемесячно через бухгалтерию перечислять на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы;

- предоставлять не освобожденному председателю профкома время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

За нарушение законодательства о профсоюзах руководство и должностные лица учреждения несут ответственность в соответствии с федеральным законом и ТК РФ(ст.378 ТК РФ).

8.4. Председатель профсоюзного комитета и его члены обязаны:

- уделять внимание построению социального диалога между работниками, работодателем и государственными органами управления для оказания помощи работодателю в улучшении положения работников, собирать обращения работников, включая все жалобы, предложения и на их основе вести переговоры с указанными органами;

- разъяснять членам профсоюза содержания нормативных законодательных актов, вносимых в них изменений, актов вышестоящих профсоюзных органов, агитировать за вступление в профсоюз новых членов, указывать на преимущества от такого присоединения (ведь это общественное объединение сильно своей массовостью);

- планировать работу управляемой организации на перспективу, заниматься мониторингом нужд ее членов, определять потенциально конфликтные ситуации для своевременных действий по их разрешению, разрабатывать перечень мероприятий по дальнейшему улучшению условий труда и жизни работников;

- организовывать постоянную работу с членами профсоюза, профкомом с целью координации совместных действий, ведения документооборота и отчетности, мониторинга хода выполнения поставленных задач, определения периодичности проведения собраний и заседаний, контролировать своевременность и полноту поступления членских взносов;

- в пределах полномочий, эффективно распоряжаться имуществом, в том числе денежными средствами, находящимися в ведении первичной профсоюзной организации (*Приложение № 13 к коллективному договору*).

Председатель профсоюзного комитета не может использовать свое положение для достижения личных целей и выгод, агитировать работников на совершение незаконных действий, выдвижение требований не соответствующих положениям ТК РФ и настоящего коллективного договора.

Председатель профсоюзного комитета несет ответственность в соответствии с законодательством, Уставом Профсоюза и Положением республиканского комитета Профсоюза:

- за неисполнение своих функциональных обязанностей;
- за неисполнение (ненадлежащее исполнение) решений профсоюзного собрания, профсоюзного комитета, вышестоящих выборных профсоюзных органов;
- за нерациональное использование имущества, в том числе денежных средств, находящихся в распоряжении первичной профсоюзной организации.

За невыполнение уставных обязанностей, а также за действия, наносящие вред авторитету и единству Профсоюза, к председателю, как к члену Профсоюза, могут быть применены следующие меры общественного воздействия (взыскания):

- выговор;
- предупреждение об исключении из Профсоюза;
- исключение из Профсоюза.

В случае исключения из Профсоюза, в соответствии с п. 5, 6 и 7 ст. 17 Устава Профсоюза полномочия председателя прекращаются досрочно.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляют стороны его подписавшие через специально созданную комиссию по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора (*Приложение № 16 к коллективному договору*). Стороны один раз в год отчитываются о выполнении настоящего договора на собрании трудового коллектива.

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

9.2. Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников и взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

9.3. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Работодатель обязуется ознакомить с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, являющимися приложениями к коллективному договору, всех работников учреждения после его подписания.

10.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

10.3. Работодатель размещает в течение 10 рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

10.4. Каждый принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным

договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

10.5. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение 7 дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.6. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.