

От трудового коллектива

От работодателя



ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ»
председатель профкома

Г.В. Авраменко
2017 г.



ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ»
Директор

О.Н. Клименко
2017 г.

ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного стационарного учреждения
социального обслуживания населения
«Ипатовский детский дом-интернат
для умственно-отсталых детей»
(ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ»)
2016 – 2019 гг.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
В УВЕДОМИТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ
ЗА № 20 от 20.03.2017
РЕГИСТРАЦИЮ ПРОИЗВЕЛ
НАЧАЛЬНИК УПРАВЛЕНИЯ



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель в лице директора ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ» Клименко Ольги Николаевны, действующего на основании Устава и именуемый далее - «Работодатель», с одной стороны;

Работники в лице председателя профсоюзного комитета ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ» Авраменко Галины Викторовны, именуемые далее - «Профком», с другой стороны, совместно именуемые - "Стороны".

1.2. Руководствуясь:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

необходимостью согласования взаимных интересов, социальной защиты Работников ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ», повышения эффективности их работы на основе социального партнерства и исполнения принятых обязательств заключили настоящий коллективный договор (далее – Договор), имеющий силу правового акта.

Профком в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ, Уставом профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации защищает права и интересы Работников – членов профсоюза, а также интересы всех Работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профкомом.

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ» (в том числе членов семей Работников учреждения в части специально оговоренных льгот), в том числе на Работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых на работу и др.) независимо от стажа работы и режима занятости.

Положения настоящего коллективного договора обязательны для исполнения Работодателем, Работниками и Профкомом.

1.3. Коллективный договор заключается на срок 3 года и ступает в силу со дня подписания Сторонами коллективного договора до 31.12.2019г.

1.4. В коллективный договор по взаимному согласию его Сторон могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ. Изменения и дополнения оформляются отдельным документом и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.5. Работодатель и Профком обязуются ознакомить всех Работников учреждения (в том числе и вновь принятых на работу) с действующим коллективным договором под роспись. При последующем внесении изменений, дополнений в коллективный договор, его продлении информация об этом доводится

до сведения Работников на общем собрании Работников ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ» либо в иной, доступной, непротиворечащей законодательству форме.

1.6. При заключении и исполнении настоящего коллективного договора Стороны обязуются руководствоваться следующими принципами социального партнерства:

- равноправия Сторон;
- соблюдения норм законодательства;
- полномочности принятия обязательств;
- добровольности принятия обязательств;
- учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;
- обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

- отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- взаимного информирования Сторон об изменении ситуации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие.

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются Сторонами.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно Работниками и через Профком:

- учет мнения (по согласованию) Профкома;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ПРЕДМЕТ И ЦЕЛИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Предмет коллективного договора.

2.1.1. Предметом коллективного договора является установление локальных норм и взаимных обязательств Сторон коллективного договора по вопросам занятости, оплаты труда, процедуры высвобождения Работников, обеспечения охраны труда, социальных гарантий, компенсаций, льгот, преимуществ отдельных категорий Работников ГБУСОН «Ипатовский ДДИ» и по другим трудовым и социально-экономическим вопросам.

2.1.2. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем с учетом мнения Работников могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.2. Коллективный договор заключен Сторонами на добровольной и равноправной основе в целях:

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

установления конкретных прав и гарантий, улучшающих положение Работников учреждения по сравнению с действующим законодательством;

создания благоприятного психологического микроклимата в коллективе;

обеспечение устойчивого социально-экономического развития, продуктивной занятости работников, и установления дополнительных социально-экономических, правовых гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленным законодательством условиями с учетом краевого Соглашения между Правительством Ставропольского края, территориальным объединением Федерации профсоюзов Ставропольского края и региональным объединением работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя на 2016-2018 годы».

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ЗАНЯТОСТЬ СТОРОН

Трудовые отношения оформляются до фактического допущения Работника к трудовой функции (работе по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой Работнику работы) с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – один передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

С целью проверки соответствия Работника поручаемой работе в трудовой договор может быть включено условие об испытании. Продолжительность испытания установлена 2 месяца, что не превышает срок, установленный Трудовым кодексом Российской Федерации.

Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком 2 месяца, в течение которого к нему не применяются дисциплинарные взыскания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного

нарушения имеющихся в учреждении требований, установленных локальными актами Работодателя и настоящим коллективным договором.

Привлечение и использование в учреждении иностранной рабочей силы допускается с соблюдением требований действующего законодательства и только с учетом мнения Профкома.

Работодатель обязуется:

заключать трудовой договор на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер;

заключать срочный трудовой договор (на срок не более 5 лет) только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок;

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

обеспечивать равенство возможностей Работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности;

создавать условия для профессионального роста Работников путем организации системы подготовки кадров, которая позволяла бы каждому Работнику, в том числе вновь принятому, иметь возможность освоить новую (смежную) профессию или специальность, повысить квалификацию по своей профессии или специальности;

предоставить Работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата (*ликвидации либо прекращение деятельности*), свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы;

привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности с учетом мнения Профкома.

В целях подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, требуемых профессий и специальностей Работодатель заключает договоры с учреждениями профессионального образования по соответствующим направлениям.

Работодатель создает Работникам, совмещающим работу с обучением, следующие благоприятные условия труда:

- сохранение за Работником места работы в период освобождения от работы;
- предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска без сохранения заработной платы;

- предоставление дополнительного отпуска с сохранением заработной платы.

Конкретный вид и объем гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования, зависят от уровня образовательной программы, по которой проходит обучение.

Каждому Работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам обучающей организации, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада), при наличии в учреждении вакансий.

Работодатель:

ежегодно разрабатывает текущий и среднесрочный прогноз потребности в рабочих и специалистах и направляет предложения о потребности в кадрах в

управление труда и социальной защиты населения администрации Ипатовского муниципального района Ставропольского края для установления контрольных цифр приема обучающихся, в рамках целевого приема за счет бюджетных средств;

по окончании профессионального обучения организует присвоение Работникам квалификации (разряда, класса, категории и т.д.) по профессии согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и предоставляют работу в соответствии с полученной квалификацией (разрядом, классом, категорией и т.д.);

проводит работу по увеличению числа высококвалифицированных Работников до одной трети от числа квалифицированных Работников.

Работодатель обязуется не требовать от работника выполнения работы:

не обусловленной трудовым договором;

при возникновении непосредственной угрозы для жизни и здоровья Работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Профком обязуется:

содействовать бережному отношению со стороны Работников к имуществу Работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя (если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества Работодателя, в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя (если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

содействовать соблюдению Работниками трудовой дисциплины, в том числе требований по охране труда;

незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью работников;

создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе.

Работодатель:

утверждает рассчитанную квоту рабочих мест для трудоустройства инвалидов локальным нормативным правовым актом;

Стороны коллективного договора договорились установить максимально допустимый уровень высвобождения в 5 % от общей численности Работников учреждения.

Критерием массового сокращения в ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ» является 5 процентов работающих в течение 30 календарных дней при численности занятых от 101 до 500 человек (соглашение между Правительством Ставропольского края, Территориальным объединением Федерации профсоюзов Ставропольского края и Союзом работодателей Ставропольского края "Конгресс деловых кругов Ставрополья" на 2016 - 2018 годы).

Стороны коллективного договора договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также:

Работники, которым до выхода на пенсию по возрасту (старости) осталось 2 года;

Работники, работающие в учреждении более 2 лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет.

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

При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

4.1.1. Минимальная оплата труда в учреждении устанавливается на основании Федерального Закона от 19.06.2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основании утвержденного Министерством труда и социальной защиты населения Ставропольского края штатного расписания.

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

4.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается Работникам учреждения в размере:

20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые 3 года и 10 процентов - за последующие 2 года работы, но не свыше 30 процентов оклада - всем Работникам.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов и других выплат.

Порядок исчисления стажа для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в приложении 7 к положению об оплате труда.

4.1.3. Работники обязуются строго соблюдать графики сменности, утвержденные Работодателем и согласованные с руководителями структурных подразделений ГБУСОН «Ипатовский ДДИ».

4.1.4. Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника.

При выполнении Работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Доплаты устанавливаются в процентах к окладу по основной работе в размерах и сроках, определяемых по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Установление доплат производится:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника – в пределах общего фонда оплаты труда.

Конкретный размер доплат определяется каждому Работнику дифференцированно в зависимости от выполняемых функций или работ. Доплаты могут быть изменены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника фиксируются в локальном нормативном акте учреждения, трудовом договоре.

4.1.5. Работодатель устанавливает отдельным Работникам к тарифным ставкам (должностным окладам) следующие виды премирования:

- премия по итогам работы за установленный период;
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия к юбилейным датам;
- единовременные премии.

Размер средств, направляемых на стимулирующие выплаты, устанавливается по каждому структурному подразделению учреждения отдельно.

4.2. Работникам устанавливается выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии со статьей 149 ТК РФ.

Перечень должностей Работников учреждений, их структурных подразделений и размеры выплаты Работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за непосредственное обслуживание, контакт с контингентом этих учреждений (Положение об оплате труда приложение №2 к коллективному договору):

1) Педагогические Работники, непосредственно работающие с детьми детских домов-интернатов для умственно отсталых детей- 20% к окладу (приложение № 6 к положению об оплате труда);

2) Должности Работников, обслуживающих и работающих с контингентом учреждений: дома-интернаты для детей с дефектами умственного развития- 25 % к окладу (приложение № 5 к положению об оплате труда).

Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере, 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ (приложение №4 к положению об оплате труда).

Размер выплаты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сохраняется до проведения специальной оценки условий труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда изменяется или отменяется.

4.3. Сверхурочная работа подлежит оплате в повышенном размере. Кроме того, по желанию Работника вместо доплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха не менее времени, отработанного сверхурочно согласно статье 152 ТК РФ. Количество часов, отработанных Работником сверхурочно, определяйте по табелю учета рабочего времени.

Оплата сверхурочной работы Работникам согласно суммированного учета рабочего времени производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Количество часов, отработанных сверхурочно, подсчитывают по итогам учетного периода квартала.

Для расчета доплаты за сверхурочную работу при суммированном учете рабочего времени (квартал) берём: $\Phi_{\text{раб.час.}} - \Pi_{\text{раб.час.}} = C_{\text{час.}}$, где $\Pi_{\text{раб.час.}}$ - плановое количество рабочих часов за учетный период, $\Phi_{\text{раб.час.}}$ - фактически отработанные часы за учетный период, $C_{\text{час.}}$ - количество сверхурочных часов.

В случае если Работник в учетном периоде находился в отпуске, временной нетрудоспособности, в таком случае применяется следующая формула:

$\Pi_{\text{раб.час.}} - \text{Н}_{\text{час.}} = \Phi_{\text{раб.час.}}$, $\text{Н}_{\text{раб. час.}} - \Phi_{\text{раб.час.}} = C_{\text{час.}}$, где $\Pi_{\text{раб.час.}}$ - плановое количество рабочих часов за учетный период, $\Phi_{\text{раб.час.}}$ - фактически отработанные часы за учетный период, $C_{\text{час.}}$ - количество сверхурочных часов, $\text{Н}_{\text{раб. час.}}$ – норма часов которую Работник должен отработать (с учетом нахождения в отпуске или временной нетрудоспособности).

Запрещается допускать привлечение Работников к сверхурочным работам более чем на 120 часов в год.

4.4. За работу в праздничные дни производится оплата не менее чем в двойном размере или предоставляется другой день отгула (ст. 153 ТК РФ).

4.5. Оплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в размере 35 процентов часовой ставки, оклада (должностного оклада) с учетом выплаты Работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (п. 4.2 коллективного договора).

4.6. Заработную плату выплачивать не реже, чем два раза в месяц, за первую половину месяца производить 19-го числа текущего месяца, за вторую - 4-го числа следующего месяца, но не позднее 15 дней со дня начисления заработной платы (ст.136 ТК РФ). Одновременно с выплатой заработной платы выдавать расчетные листки 1 раз в месяц. При совпадении дня выплаты в выходные дни или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Не позднее, чем за 3 дня до срока выдачи заработной платы, каждому Работнику выдаются расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома.

В случае задержки заработной платы компенсацию в размере 1/150 ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, действующей на день выплаты, за период со дня задержки до дня фактической её выплаты Работникам за каждый день просрочки.

4.7. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

Учетный период в ГБОУ СОН «Ипатовский ДДИ» составляет квартал.

4.8. Гарантии и компенсации.

4.8.1. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие

государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст. 173 -177).

4.8.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам составляет 7 календарных дней.

На основании письменного согласия Работника, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены соглашением и коллективным договором (ст. 117 ТК РФ).

4.8.3. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника.

4.8.4. Ответственность за своевременность выплаты заработной платы Работникам несет Работодатель.

4.8.5. 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.

4.8.6. Работникам в случае направления в служебную командировку на основании ст.168 ТК РФ возмещаются расходы в размере 100% на проезд к месту командировки и обратно, проживание, а также выплаты суточных (Суточные - это оплата дополнительных расходов, связанных с проживанием вне постоянного места жительства, помимо оплаты проезда и проживания командированного Работника) рассчитанные на каждый день командировки в размере 100 руб. в день.

4.8.7. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата Работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 3 месяцев с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данном учреждении за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 3 месяцев со дня перевода.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста 3-х лет.

В пределах фонда оплаты труда учреждения (при наличии экономии), в соответствии с коллективным договором и по ходатайству представительного органа Работникам учреждения может оказываться единовременная материальная помощь на основании заявления в связи с особыми обстоятельствами (смертью члена семьи, материальный ущерб из-за стихийного бедствия, несчастный случай), а также в связи с длительной нетрудоспособностью Работника учреждения.

4.8.8. В случае если в периоды сохранения заработной платы Работника произошло увеличение (индексация) оклада денежного содержания (должностных окладов) и (или) дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, то заработная плата индексируется со дня вступления в силу соответствующего решения об увеличении (индексации).

Профком осуществляет контроль за правильностью начисления и выплаты заработной платы Работникам, в том числе:

согласовывает условия изменения размера заработной платы;

согласовывает локальные акты Работодателя, содержащие положения о стимулирующих и компенсационных выплатах Работникам.

4.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя учреждения, а также главных бухгалтеров и средней заработной платы Работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не должен превышать 1:4.

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

5. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

5.1. Трудовой договор с Работником - это соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном объеме выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную договором (эффективным контрактом) трудовую функцию, соблюдать положения настоящего коллективного договора и требования, установленные локальными нормативными актами учреждения.

5.1.1. Работодателем могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным Трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в частности:

- об уточнении места работы с указанием структурного подразделения;
- об установлении испытания при приеме на работу сроком 2 месяца;
- о неразглашении охраняемой законом тайны;

- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных Трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.2. Изменения существенных условий трудового договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.1.3. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения практически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

- расторжение трудового договора по инициативе Работника;

- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу;

- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, изменением подведомственности учреждения либо его реорганизацией;

- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

- отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законодательством правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

5.1.3.1. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иным федеральным законодательством.

5.1.4. При увольнении Работников, связанном с сокращением численности или штата Работников, несоответствием Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденным результатами аттестации, неоднократным неисполнением Работником без уважительных причин должностной инструкции, если он имеет дисциплинарное взыскание, - учитывается мотивированное мнение профсоюзной организации ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ».

5.1.4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом Работникам не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае сокращения численности или штата Работников, которое может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.1.4.2. При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высоким уровнем квалификации и профессиональной компетентности.

5.1.4.3. При равном уровне квалификации и профессиональной компетентности право оставления на работе при сокращении численности или штата имеют семейные при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других Работников с самостоятельным

заработком, а также не допускается увольнение двух Работников из одной семьи одновременно и следующие лица:

- предпенсионного возраста (которым до достижения пенсионного возраста осталось не более двух лет;

- одинокие матери и отцы, имеющие детей в возрасте до 16 лет

5.1.4.4. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения.

5.2. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к Работодателю и занятие открывшихся вакансий.

5.3. Аттестация Работников осуществляется в установленном порядке в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.3.1. При проведении специальной оценки условий рабочих мест, которая может послужить основанием для увольнения Работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член Профкома.

5.4. Работодатель организует условия для повышения квалификации Работников в соответствии со своими полномочиями, утвержденными локальными нормативными актами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.5. Работники обязаны поддерживать уровень квалификации, достаточный для качественного исполнения своих должностных обязанностей.

5.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата Работников учреждения, либо сокращением численности или штата Работников учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – средства учреждения).

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим работы и времени отдыха Работников учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается Федеральным законодательством и утвержденными графиками сменности.

Это норма уменьшается для:

- работников моложе 18 лет;

- инвалидов 1 и 2 групп;

- беременных женщин;

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

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- и других категорий Работников согласно действующему законодательству.

6.3. Вид рабочей недели:

- для административно хозяйственных Работников – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- для Работников, осуществляющих охранную деятельность – согласно утвержденному графику сменности;
- для Работников отделений психолого-педагогической помощи, социально-медицинской реабилитации, персонала кухни, столовой – согласно утвержденному графику сменности.

Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода из смены в смену, в том числе в выходные и праздничные устанавливаются графиками сменности, правилами внутреннего трудового распорядка ГБУСОН «Ипатовский ДДИ» с соблюдением трудового законодательства, суммарного учета рабочего времени в течение квартала. Графики сменности утверждаются Работодателем и доводятся до сведения Работников не позже, чем за один месяц до их введения.

6.4. В случаях производственной необходимости, привлечение административно хозяйственных Работников к работе в праздничные и выходные дни производится в соответствии с действующим ТК РФ. Для Работников, осуществляющих охранную деятельность, медицинского персонала, персонала кухни, столовой привлечение к работе в праздничные и выходные дни производится в соответствии с утвержденными графиками сменности.

6.5. Руководители структурных подразделений обязаны организовать учет явки на работу и ухода с работы Работников.

6.6. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе в данный рабочий день (смену).

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

6.8. Установлена продолжительность рабочего дня при 5-дневной рабочей недели - 7,2 следующим работникам (согласно правил внутреннего трудового распорядка приложение №3 к коллективному договору):

6.9. Установлена продолжительность рабочей недели 36 часов медицинским сестрам палатным и не более 12 часов внутреннего совместительства в неделю. Медицинские сестры палатные работают согласно утвержденному графику сменности. Продолжительность рабочей недели не должна превышать 48 часов.

Санитаркам палатным установить следующую продолжительность рабочего времени при 36-часовой рабочей недели согласно графика сменности.

6.10. Работникам устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час в день, если нормальная продолжительность рабочего дня (смены) превышает 6 часов.

6.11. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях с письменного согласия Работника.

6.12. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.13. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком, утвержденным Работодателем по согласованию с Работником, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится под роспись до каждого Работника.

6.14. При увольнении Работника, если он использовал ежегодный трудовой отпуск авансом, то Работник обязан вернуть в кассу денежную сумму пропорционально равную количеству дней отпуска, использованных авансом или отработать их.

6.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или опасными) условиями труда, ненормируемым рабочим днем.

6.16. Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагается к коллективному договору (приложение №6 к коллективному договору).

6.17. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

6.18. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части с учетом его использования в течение текущего года в соответствии с графиком отпусков. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.19. Больничный лист по уходу во время ежегодного оплачиваемого отпуска не оплачивается и отпуск не продляется. Больничный лист во время отпуска без сохранения заработной платы не оплачивается.

6.20. В случае заболевания Работника во время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, дни болезни, подтвержденные официальным документом медицинского учреждения или врача по месту проведения отпуска, в срок отпуска засчитывается. Отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности.

6.21. Администрация не вправе отозвать Работника из отпуска. Досрочный отзыв из отпуска допускается в исключительных случаях, только по соглашению с Работником и в соответствии с действующим законодательством (ст. 125 ТК РФ)

6.22. Работники учреждения имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы (предоставляется в календарных днях) помимо случаев, предусмотренных законодательством, также в связи:

- со свадьбой самого работника – 3 календарных дня;
- свадьба детей – 3 календарных дня;
- со смертью близких родственников – 3 календарных дня;
- со смертью лиц проживающих с работником в одном жилом помещении – 3 календарных дня;
- смерть других родственников – 1 календарный день;
- отправление детей на отдых – 1 календарный день;
- проводы сына в армию - 1 календарный день;

6.23. Родителям, имеющим детей, обучающихся в средней школе, предоставляется один день с сохранением заработной платы:

- в первый день учебного года, если ребенок пошел в первый класс и выпускные классы (9 и 11 классы);
- в день последнего звонка, если ребенок заканчивает детский сад, четвертый класс и выпускные (9 и 11 класс).

6.24. Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления Работника (ст. 128 ТК РФ);

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти родственников – до пяти календарных дней;

- Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокому родителю, воспитывающему ребенка до четырнадцати – до 14 календарных дней.

6.25. В выходные и нерабочие праздничные дни допускаются работы, вызываемые необходимостью обслуживания воспитанников учреждения. (ст.122 ТК РФ).

6.26. Представители профсоюзного комитета ГБУСОН «Ипатовский ДДИ» обязуются контролировать график отпусков.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права Работника на охрану труда и обязуется:

7.1.1. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и методических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

7.1.2. Разрабатывать ежегодные планы мероприятий по улучшению условий труда и охраны труда в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2013г. № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых Работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда» согласно приложению.

7.1.3. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда Работодателем в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство работ, услуг (приобретение бот диэлектрических, перчаток диэлектрических, перчаток резиновых, перчаток с полимерным покрытием, сапог резиновых, респираторов).

7.1.4. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний и требований охраны труда в период работы.

7.1.5. Организовывать в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников за счет средств Работодателя и на основании статьи 213 ТК РФ и приказом Минздравсоцразвития России от

12.04.2011г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых производятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических осмотров (обследований) Работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда).

7.1.6. Обеспечивать своевременно и бесплатно Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда специальной одеждой, спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей посезонно в соответствии с приложением.

7.1.7. Проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда в соответствии с Перечнем рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда в структурных подразделениях не реже 1 раза в пять лет (ФЗ РФ от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

7.1.14. Предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному (приложение №6 к коллективному договору);

- льготную пенсию, в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласованным с местными органами государственной экспертизы условий труда, Пенсионного фонда России и министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (приложение №7 к коллективному договору);

- доплату к тарифной ставке за работу с вредными и/или опасными условиями труда по перечню профессий и должностей согласно (приложение №8-9 к коллективному договору).

7.1.8. Обеспечить условия молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

7.1.9. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

7.2. Работодатель совместно с Профкомом организует контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении, выполнением Соглашения по охране труда и другими предусмотренными коллективным договором мероприятий, правильным применением Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

В учреждении действует на паритетных началах комиссия по охране труда и представителей Работодателя и выборного органа или иного уполномоченного представительного органа в количестве 6 человек.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Перечислять профсоюзному органу средства в размере 1 % от заработной платы.

8.1.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям Работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренным Уставом профсоюза.

8.1.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

8.1.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроке.

8.1.5. В течение 2-х лет не увольнять с работы членов Профкома после их переизбрания, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения ими виновных действий, за которое Законодательством РФ предусмотрена возможность увольнения.

8.1.6. Приглашать председателя Профкома на свои заседания с правом совещательного голоса.

8.1.7. Председателю Профкома, членам Профкома предоставить для выполнения профсоюзной работы время один день ежемесячно, с сохранением заработной платы.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Обеспечивать выполнение действующих законов по назначению выплаты пособия за счет социального страхования:

- при рождении ребенка;
- при вступлении в брак;
- по временной нетрудоспособности.

8.2.2. Выделять средства для приобретения путевок для организации отдыха Работников и их детей в возрасте до 15 лет включительно.

9. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

9.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации настоящего коллективного договора регламентируются действующим ТК РФ.

9.2. Контроль выполнения коллективного договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, утвержденными в состав комиссии по осуществлению контроля за выполнением коллективного договора, а также соответствующими органами по труду.

9.3. Стороны взаимно обязуются предоставлять имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением настоящего коллективного договора.

10. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

10.1. Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по рассмотрению причин случившегося и по их предотвращению.

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

10.3 Работодатель освобождается от возмещения вреда, причиненного здоровью Работника, если докажет свою полную невиновность. Если грубая неосторожность потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то в зависимости от степени вины потерпевшего размер возмещения уменьшается.

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

10.5. Администрация несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью Работников увечьем, профессиональным заболеванием, либо повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

11. РЕАЛИЗАЦИЯ МЕРОПРИЯТИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА РАЗВИТИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

С целью оздоровления Работников, профилактики гиподинамии учреждение обязуется:

организовывать и проводить физкультурные и спортивные мероприятия среди Работников учреждения, а также проводить товарищеские встречи с коллегами из других учреждений;

организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия (производственная гимнастика, лечебная физическая культура с Работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря; устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом; создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

12. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ВИЧ/СПИДА

В целях поддержания здорового образа жизни Работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению Работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, Работодатель проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и по ВИЧ-инфекции среди Работников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в водные и повторные инструктажи по охране труда;
- недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных Работников;
- признание права Работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу;
- консультирование и мотивирование Работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования;
- доступ к лечению и уходу.

- регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными Работниками. Работникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными, будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Работодатель обеспечивает соответствующий гибкий график работы для Работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости Работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ» обязуется создать благоприятные рабочие условия для Работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ» оказывает помощь ВИЧ-инфицированным Работникам в вопросе получения соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства.

13. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

13.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

13.2. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется Работодателем через соответствующие исполнительные органы Фонда социального страхования РФ.

14. О ЗАЩИТЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Персональные данные – любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, год месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация.

14.1. Работодатель и Работники обязуются обеспечивать защиту прав и свобод человека и гражданина при обработке персональных данных в т.ч. защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную, семейную тайну. (ФЗ РФ от 27.07.06. № 152 –ФЗ).

14.2. Оператор (государственный орган, муниципальный орган, юридическое или физическое лицо) осуществляет обработку персональных данных; операции с персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение, использование, распространение, обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных.

14.3. Конфиденциальность персональных данных – обязательное для соблюдения оператором или иным получившим доступ к персональным данным

лицом требование не допускать их распространение без согласия субъекта персональных данных или наличия иного законного основания.

Операторами и третьими лицами, получающими доступ к персональным данным, должна обеспечиваться конфиденциальность таких данных.

14.4. Лица, виновные в нарушении требований настоящего Федерального закона РФ от 27.07.06 г. № 152 – ФЗ несут гражданскую, правовую, административную, дисциплинарную и иную предусмотренную законодательством РФ ответственность.

15. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

15.1. Постоянный контроль за исполнением коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и Сторонами самостоятельно в объеме их компетенции. При осуществлении контроля Стороны предоставляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

15.2. О ходе исполнения положений настоящего коллективного договора его Стороны взаимно информируют друг друга не реже одного раза в квартал. Отчеты Сторон коллективного договора о выполнении обязательств коллективного договора заслушиваются на общем собрании Работников не реже одного раза в год.

Стороны коллективного договора рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия настоящего коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

15.3. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленных федеральным законом.

15.4. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и Работниками норм коллективного договора назначена комиссия по осуществлению контроля за выполнением коллективного договора, выбранная на общем собрании Работников ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ».

16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

16.1. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

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

16.3. Изменения и дополнения к настоящему коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном действующим законодательством РФ для его заключения.

16.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положения, Работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средств давления на Работодателя приостановление работы.

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения настоящего коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола

разногласий Стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

16.5. Стороны договорились, что текст настоящего коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 7 дней после его подписания.

16.6. Представители Профкома коллектива обязуются разъяснять Работникам положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

16.7. Контроль выполнения условий настоящего коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

16.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

16.9. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

16.10. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников.

16.11. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с настоящим коллективным договором.

17. НОРМЫ ТРУДА

В соответствии со статьей 159 Трудового кодекса РФ работникам гарантируется применение систем нормирования труда, установленных в Положении о системе нормирования труда в учреждении, содержащемся в приложении №1 к коллективному договору. Для определения количества выполняемой работы служат нормы труда. Нормы труда служат также для расчета трудоемкости работ, стоимости затрат на виды работ.

ПЕРЕЧЕНЬ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ СОСТАВЛЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

«Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ

Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»

Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»

Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»

Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»

Постановление Совета Министров – Правительства РФ от 06 февраля 1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»

Постановление ВС СССР от 10 апреля 1990 г. № 1420-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи»

Постановление ВС РСФСР от 01 ноября 1990 г. № 298/3-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»

Постановление Минтруда РФ № 1, Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»

Постановление Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»

Постановление Минтруда РФ от 07 апреля 1999 г. № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»

Постановление Минтруда РФ от 08 апреля 1994 г. № 30 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица

по охране труда профессионального союза или трудового коллектива»

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16 февраля 2009 г. № 46н «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания»

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16 февраля 2009 г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентом стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 января 2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 июня 2014 г. № 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»

Приказ Минтранспорта РФ от 20 августа 2004 г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей»

<Письмо> Минтруда РФ от 23 января 1996 г. № 38-11 «Рекомендации по учету обязательств работодателя по условиям и охране труда в трудовом и коллективном договорах»

Закон Ставропольского края от 11 марта 2004 г. № 14-кз «О квотировании рабочих мест для инвалидов»

Распоряжение Губернатора Ставропольского края от 20 января 2016 г. № 22-р «О Концепции кадровой политики в Ставропольском крае на 2016-

2018 годы»

Постановление Правительства Ставропольского края от 10 июня 2011 г. № 217-п «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов»

Распоряжение Правительства Ставропольского края от 15 июля 2009 г. № 221-рп «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Ставропольского края до 2020 года и на период до 2025 года»

Соглашение между Правительством Ставропольского края, Территориальным объединением Федерации профсоюзов Ставропольского края и Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополья» на 2016-2018 годы

Постановление администрации Ипатовского муниципального района Ставропольского края от 10 декабря 2015 года № 827 «О мерах по улучшению организации работы по вопросам пенсионного страхования и обеспечению пенсионных прав застрахованных лиц на территории Ипатовского района в 2016 году.