

Директор МБУ «ЦСОН
Кировского района
г. Ростова-на-Дону



Т.Е. Марченко
2023 года

Председатель первичной
профсоюзной организации
г. Ростова-на-Дону

 А.В. Мирзобоева
« 16 » 01 2023 года

**Коллективный договор
муниципального бюджетного учреждения
«Центр социального обслуживания населения Кировского
района города Ростова-на-Дону»**

на 2023-2025 г.г.

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

Регистрационный № 18593/23-3
от 16.01.2023

г. Ростов-на-Дону
2023г.

СОДЕРЖАНИЕ:

1.	Общие положения
2.	Права и обязанности сторон
3.	Трудовой договор. Обеспечение занятости
4.	Режим труда и отдыха
5.	Оплата и нормирование труда
6.	Развитие трудовых ресурсов
7.	Условия работы. Охрана и безопасность труда
8.	Социальное развитие коллектива
9.	Компенсация вреда, причиненного здоровью работника
10.	Социальное и медицинское обслуживание работников
11.	Заключительные положения

Приложения к коллективному договору:

№ 1 Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания населения Кировского района города Ростова-на-Дону»

№ 2 Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания населения Кировского района города Ростова-на-Дону»

№ 3 Положение о премировании работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания населения Кировского района города Ростова-на-Дону»

№ 4 Положение об установлении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работникам Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания населения Кировского района города Ростова-на-Дону»

№ 5 Положение о порядке расходования денежных средств, полученных от приносящий доход деятельности Муниципальным бюджетным учреждением «Центр социального обслуживания населения Кировского района города Ростова-на-Дону».

№ 6 Положение о порядке проведения аттестации работников МБУ «ЦСОН Кировского района города Ростова-на-Дону»

№ 7 Кодекс этики и служебного поведения работников Муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания населения Кировского района города Ростова-на-Дону».

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен на основании Трудового кодекса РФ с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ и предложений договаривающихся сторон.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения в организации и заключаемый Работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель МБУ «ЦСОН Кировского района г. Ростова-на-Дону» в лице директора Марченко Тамары Егоровны, (именуемый в дальнейшем «Работодатель»), и Работники организации, (именуемые далее «Работниками») представленные первичной профсоюзной организацией МБУ «ЦСОН Кировского района г. Ростова-на-Дону», (именуемым далее «Профком») в лице председателя Мирзобоевой Анны Васильевны.

1.3. В настоящем договоре приняты взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными сторонами.

1.4. Работодатель и трудовой коллектив признают права каждой из сторон и добросовестно выполняют принятые на себя обязательства. Все спорные вопросы решаются на договорной основе путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.5. Основными целями настоящего договора являются:

- создание системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления более благоприятных социально-трудовых прав, гарантий, и компенсаций, улучшающих положение Работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями;
- укрепления корпоративной культуры, создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнёрства.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст.43 ТК РФ).

При реорганизации или смене формы собственности учреждения (ст. 212 ГК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.8. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в течение срока его действия только по взаимному согласию сторон и обязательному утверждению его на общем собрании (конференции). Дополнительные соглашения (изменения) в виде оформленного протокола собрания (конференции) проходят обязательную регистрацию в соответствующем органе по труду.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с прежними условиями деятельности и оплаты труда (ст.37 ТК РФ).

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

1.9. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения (ст.43 ТК РФ).

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

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

1.12. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с 16 января 2023 года.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

2.1. Работодатель имеет право:

2.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.22 ТК РФ);

2.1.2. Издавать приказы и давать указания, обязательные к исполнению для всех Работников учреждения;

2.1.3. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

2.1.4. Осуществлять иные полномочия, предусмотренные Уставом учреждения, и действующим законодательством;

2.1.5. Поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд;

2.1.6. Применять меры материального и дисциплинарного воздействия к Работникам (в рамках действующего законодательства) в случае неисполнения Работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором, нарушении Правил внутреннего трудового распорядка, нанесения учреждению материального ущерба, хищения имущества учреждения.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Осуществлять руководство всей финансово-хозяйственной деятельностью учреждения и обеспечивать законность ее соблюдения;

2.2.2. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в уста-

новленном законами порядке, все условия коллективного договора, трудовых договоров;

2.2.3. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом);

2.2.4. Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.2.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

2.2.6. Создавать условия для профессионального и личного роста Работников, усиления мотивации производительного труда;

2.2.7. Информировать Профсоюз о проектах и планах реализации текущих и перспективных производственно-экономических планов и программ, рассматривать его предложения и замечания в отношении указанных проектов и планов;

2.2.8. Знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.2.9. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

2.2.10. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.11. Не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также средняя заработная плата;

2.2.12. Обеспечивать санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия для обеспечения нужд Работников в соответствии с требованиями охраны труда;

2.2.13. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.14. Возмещать вред, причинённый Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством;

2.2.15. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.2.16. Предоставлять Профсоюзу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.17. Учитывать мнение «Профкома», при решении следующих вопросов:

- формирование и расходование фондов в части, направляемых на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива;

- ликвидации, реорганизации учреждения, сокращения численности или штатов;

- утверждении положений «О оплате труда», «О премиальных выплатах» и других положений, касающихся интересов Работников.

2.3. Работник имеет право:

2.3.1. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.21 ТК РФ);

2.3.2. На предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

2.3.3. На условия труда, отвечающие требованиям техники безопасности и санитарных правил и норм;

2.3.4. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, установленной в соответствии с договором, тарификацией и должностной инструкцией;

2.3.5. На переподготовку и повышение своей квалификации с учётом интересов МБУ «ЦСОН Кировского района г. Ростова-на-Дону»

2.3.6. На предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.3.7. На обязательное социальное страхование, в случаях, предусмотренных Федеральными законами;

2.3.8. На социальное обеспечение по возрасту, при утрате трудоспособности и в иных установленных законом случаях;

2.3.9. На создание комиссий по трудовым спорам для разрешения конфликтных ситуаций;

2.3.10. На предоставление периодического медицинского осмотра;

2.3.11. На бесплатное обеспечение специальной одеждой, обувью и инвентарем, в соответствии со статьей 27 Областного Закона от 03 сентября 2014 № 222-ЗС «О социальном обслуживании населения Ростовской области» и Постановлением администрации города Ростова-на-Дону 14.04.2017 № 303 «Об утверждении отдельных нормативов и норм для муниципальных бюджетных учреждений «Центров социального обслуживания населения районов города Ростова-на-Дону»;

2.3.12. Работники, чья профессиональная деятельность связана с разъездами, имеют право на ежемесячную денежную выплату на затраты, связанные в разъездами.

2.4. Работники учреждения обязуются:

2.4.1. Качественно, своевременно и в полном объеме выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, соблюдать трудовую дисциплину, соблюдать требования по охране труда;

2.4.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

2.4.5. Проходить обязательные предварительные, периодические и внеочередные медицинские осмотры;

2.4.6. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества и количества гарантированных и дополнительных услуг населению, выполнять установленные нормы труда;

2.4.7. Бережно относиться к имуществу работодателя и других Работников;

2.4.8. Незамедлительно извещать руководителя о любой ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о несчастных случаях или ухудшении состояния своего здоровья;

2.4.9. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, соблюдать этические нормы делового взаимодействия;

2.4.10. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении, согласно Кодексу этики;

2.4.11. Круг обязанностей, которые выполняет каждый Работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется должностными инструкциями, утвержденными в установленном порядке.

2.5. Профсоюзный комитет, как представитель Работников МБУ «ЦСОН Кировского района г. Ростова-на-Дону», обязуется:

2.5.1. Контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений настоящего коллективного договора.

2.5.2. Способствовать устойчивой деятельности МБУ «ЦСОН Кировского района г. Ростова-на-Дону» присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием экономического трудового соревнования Работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с Работодателем систем поощрения Работников;

2.5.3. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 Трудового кодекса РФ);

2.5.4. Представительствовать от имени Работников – членов профсоюза и Работников, уполномочивших первичную профсоюзную организацию (далее – ППО) на представление своих интересов, при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права, другие производственные и социально-экономические проблемы;

2.5.5. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий выполнения коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

2.5.6. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.5.7. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

2.5.8. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

2.5.9. Обеспечивать защиту членов профсоюза и Работников, уполномочивших ППО на представительство своих интересов, в суде, комиссиях по трудовым спорам, трудового законодательства.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в 2-х экземплярах, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

3.2. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор может быть заключен для замещения временно отсутствующего Работника с руководителем учреждения и в иных случаях, специально оговоренных законом. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

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

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приёме на работу не устанавливается для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня; лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев; лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, а также лиц, ранее работавших в организации и призванных на военную службу (направленных на заменяющую её альтернативную гражданскую службу) и вновь принятых на работу в организацию в течение трёх месяцев после окончания прохождения службы.

3.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Для выполнения работ, не оговоренных в перечне обязанностей или вне его рабочего времени, привлекать Работника только с его согласия за дополнительную плату. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

3.4. Оформлять изменения условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учётом положений коллективного договора (ст. 57 и 58 ТК РФ);

3.5. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменений её подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ);

3.6. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять председателю профкома проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.7. Стороны договорились, что помимо Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией, а в случае равной производительности труда и квалификации предпочтение: семейные - при наличии двух или 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; Работники, получившие в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды боевых действий по защите Отечества; Работники, повысившие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- многодетные матери.

3.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка, без ущерба работе учреждению.

3.9. Предоставить высвобожденным Работникам (при наличии свободных мест) другую работу в учреждении;

3.10. В случае смены руководителя учреждения, трудовые отношения с ранее нанятыми Работниками сохраняются. Прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе Работодателя возможно только при сокращении численности или штатов Работников.

Высвобожденным Работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством связанные с расторжением трудового договора.

3.11. Профсоюзный комитет МБУ «ЦСОН Кировского района города Ростова-на-Дону» обязуется:

3.11.1. Выражать мотивированное мнение профсоюзного комитета при увольнении Работников по инициативе Работодателя, в случаях, установленных законодательством, представлять и защищать интересы Работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты и интересов Работников;

3.11.2. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников;

3.11.3. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

3.11.4. Все Работники учреждения подлежат аттестации, которая проводится в порядке, предусмотренном законодательством, и в соответствии с Положением об аттестации работников МБУ «ЦСОН Кировского района г. Ростова-на-Дону» (Приложение 6).

4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Стороны договорились, что режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами и Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, которые прилагаются к настоящему коллективному договору и являются его неотъемлемой частью.

4.2. Работникам Учреждения устанавливается пятидневная непрерывная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением Работников, для которых действующим законодательством и настоящим коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными Работодателем.

4.3. При составлении графика сменности необходимо учитывать наличие категорий Работников, для которых установлена особая продолжительность рабочего дня (смены), а также Работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени (ст. 94 ТК РФ).

Работники должны быть ознакомлены под роспись с утвержденным графиком сменности не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

Проставление в графике работы две смены подряд для одного Работника, даже при его согласии является недопустимым.

4.4. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, в соответствии с действующим федеральным и трудовым законодательством (ст. 108 ТК РФ).

4.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени в Учреждении устанавливается (ст. 92, 423 ТК РФ):

- для Работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;

- для Работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

- для Работников, являющихся инвалидами I и II группы – не более 35 часов в неделю;

4.6. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

4.7. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни Работники привлекаются только с их письменного согласия с учетом мнения Профсоюзного комитета МБУ «ЦСОН Кировского района г.Ростова-на-Дону» и по письменному распоряжению Работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений (ст.113 ТК РФ).

4.8. Продолжительность работы в ночное время для сторожей Учреждения устанавливается в соответствии со ст. 96 ТК РФ с 22 часов до 6 часов.

4.9. К работе в ночное время не допускаются (ст. 96 ТК РФ):

- беременные женщины;
- Работники, не достигшие возраста 18 лет.

4.9.1. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также Работники, осуществляющие уход за больными членами семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

Остальные вопросы, касающиеся времени работы и отдыха, содержатся в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мне-

ния Профсоюзного комитета МБУ «ЦСОН Кировского района г. Ростова-на-Дону» не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 ТК РФ).

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

4.13. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.14. Работодатель, в соответствии со ст. 147 ТК РФ производит доплату Работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда от должностного оклада (ставки заработной платы) (Приложение № 2).

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

5.1. Сумма средств, направляемых на потребление нужд учреждения, в том числе и оплату труда Работников, распределяется согласно утвержденных лимитов бюджетных обязательств вышестоящей организацией.

5.2. Условия оплаты труда Работников учреждения установлены в соответствии с постановлением администрации города Ростова-на-Дону от 18.01.2017 № 17, Положением об оплате труда Работников МБУ «ЦСОН Кировского района г. Ростова-на-Дону» (Приложение № 2), Положением о премировании Работников МБУ «ЦСОН Кировского района г. Ростова-на-Дону» (Приложение № 3).

Система оплаты труда включает в себя:

- должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам Работников;
- повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам заработной платы;
- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, выплачиваемые в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера);
- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.3. Выплата заработной платы Работникам учреждения производится:

- за первую половину месяца (авансовый расчет) – 22 числа текущего месяца за фактически отработанное время в первой половине месяца, но не более 50 процентов от всех установленных выплат на текущую дату;
- за вторую половину месяца (окончательный расчет) – 7 числа месяца следующего за расчетным.

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

В обоих случаях выплаты по заработной плате Работников не превышают максимально допустимый 15-ти дневный промежуток времени с момента окончания периода, за который она начислена, что соответствует требованию части 6 статьи 136 ТК РФ.

Сотрудники, которые приняты на работу в период с 1-го по 6-ое число месяца, получают первую часть заработной платы за фактически отработанное время по истечении 15-ти дней с момента принятия на работу, а затем 22 числа текущего месяца (то есть на седьмой день с момента окончания периода – с 1-15 число месяца), и за вторую часть месяца (с 16 по 30 (31)) заработная плата выплачивается 7-го числа месяца, следующего за расчетным (на седьмой день с момента окончания периода).

По уважительной причине размер аванса в разовом порядке и с разрешения руководителя учреждения может быть увеличен.

При выплате заработной платы выдается расчетный листок, который содержит сведения о составных частях заработной платы Работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается Работнику путем зачисления денежных средств на счета карт банками Российской Федерации.

Удержание из заработной платы производится в строго предусмотренных действующим законодательством случаях.

Ответственность Работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся Работнику, предусмотрена действующим законодательством.

5.4. Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы, включая увеличение (индексацию) должностных окладов, ставок заработной платы, в порядке, установленном постановлением администрации города Ростова-на-Дону.

5.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующего Работника производится доплата к должностным окладам (ставкам заработной платы). Конкретный размер доплаты каждому Работнику определяется по соглашению сторон, в размере не менее 50 % должностного оклада (ставки заработной платы) по основной или совмещаемой должности и устанавливается приказом Руководителя МБУ «ЦСОН Кировского района г. Ростова-на-Дону».

5.6. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

5.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику, производится в день увольнения.

5.9. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в МБУ «ЦСОН Кировского района г. Ростова-на-Дону» системой оплаты труда.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

5.10. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в МБУ «ЦСОН Кировского района г. Ростова-на-Дону», независимо от источников этих выплат.

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

5.11. Нормирование труда.

Работодатель обеспечивает нормальные условия для выполнения Работниками норм труда. К таким условиям относятся:

- исправное состояние помещений и используемого оборудования;
- своевременное обеспечение необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов и иных средств, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности.

6. РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ.

6.1. Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для профессионального роста Работников, позволяющих каждому Работнику освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

6.2. Работодатель создаёт Работникам, совмещающим работу с обучением, благоприятные условия труда.

6.3. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация Работника должны проводиться не только исходя из интересов Работодателя, но и исходя из потребностей личностного роста Работника.

6.4. Стороны договорились, что Работник имеет право повышать свою квалификацию за счёт Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 3 года.

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

6.6. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются в соответствии с действующим законодательством.

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Работодатель в соответствии с требованиями трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права Работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда и обязуется обеспечить:

7.1.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.1.2. Выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

7.1.3. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, проведение инструктажей по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда и пожарной безопасности;

7.1.4. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

7.1.5. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.1.6. Проведение специальной оценки условий труда;

7.1.7. В случаях, предусмотренных законом, проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

7.1.8. Информирование Работников об условиях и ОТ на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

7.1.9. Принятия мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

7.1.10. Расследование и учет в установленном нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний;

7.1.11. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями ОТ.

7.1.13. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда;

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.2.3. Проходить обучение по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда и пожарной безопасности;

7.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о полученном микротравмировании (микротравме), о каждом известном ему несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья;

7.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

8. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА

8.1. В целях сохранения в учреждении квалифицированных кадров и предупреждения безработицы работодатель принимает на себя обязательства:

8.1.1. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований;

8.2. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

8.2.1. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов до 16 лет;

8.2.2. Предоставлять, по просьбе женщин (мужчин), имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет, женщине (мужчине) имеющей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу) воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. 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.

8.2.3. Разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 18 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.

8.2.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых рабочих дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата

каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

8.2.5. Женщинам, имеющим детей-первоклассников, предоставляется один день дополнительного оплачиваемого отпуска в День знаний 1 сентября.

8.3. Стороны, пришли к соглашению, что в соответствии со ст.ст. 173-176 ТК РФ, Работникам, обучающим без отрыва от производства в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, в том числе высшего, среднего, начального профессионального образования и в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, а также Работникам, обучающимся без отрыва от производства с целью получения второго высшего или среднего профессионального образования, работодатель по письменному заявлению Работника предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов, промежуточной аттестации, защиты выпускной квалификационной работы и сдачи выпускных экзаменов. Количество дней отпуска определяется по соглашению сторон. По соглашению сторон между Работодателем и Работником может устанавливаться в течении срока обучения один день, свободный от работы, в неделю без сохранения заработной платы.

9. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

Работодатель и представитель Работников исходят из того, что учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью Работников, увечьем либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, согласно действующему законодательству.

10. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством в Социальный фонд России.

10.2. Работодатель обязуется своевременно проводить в соответствии со ст. 46 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» медицинские осмотры и диспансеризацию персонала учреждения на рабочих местах.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор может быть продлен сроком на три года либо заключен новый.

11.2. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательств по коллективному договору.

11.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения Работников в течение 10 дней после его подписания.

Председатель Профсоюза обязуется содействовать реализации прав Работников, основанных на коллективном договоре.

11.4. Всем Работникам учреждения запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие учреждению, без получения на то соответствующего разрешения;
- курить на рабочем месте;
- использовать Интернет в личных целях;
- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить в организацию или находиться в ней в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

11.5. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и при отношениях с клиентами и посетителями.

11.6. С Правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все Работники учреждения, включая вновь принимаемых на работу. Все Работники учреждения, независимо от должностного положения, обязаны в своей повседневной работе соблюдать настоящие Правила.

11.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

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

11.9. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и действует с «16» января 2023 г.