

От трудового коллектива

ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ»
председатель первичной
профсоюзной организации,
воспитатель



И.М. Мальцева
И.М. Мальцева
«14» августа 2020 г.

От работодателя

ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ»



Директор

О.Н. Клименко
О.Н. Клименко

«14» августа 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного стационарного учреждения
социального обслуживания населения
«Ипатовский детский дом-интернат
для умственно-отсталых детей»

2020 – 2023 гг.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
В УВЕДОМИ ЕДИН-ОМ П РЯДКЕ
ЗА № 76 от 04.09.2020 г
РЕГИСТРАЦИЮ ПРОИЗВЕЛ *Колесни А.Э*
НАЧАЛЬНИК УТСЗ. АБГО СК *Тришукетова Т.А*

г. Ипатово

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения
2. Предмет и цели коллективного договора
3. Оплата труда
4. Рабочее время и время отдыха
5. Социальные льготы, гарантии и компенсации
6. Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации
7. Охрана труда
8. Компенсация вреда, причиненного здоровью работника
9. Развитие кадрового потенциала
10. Молодежная политика
11. Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта.
12. Мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа
13. О защите персональных данных
14. Осуществление контроля за выполнением коллективного договора
15. Заключительные положения

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

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

Работники в лице председателя профсоюзного комитета ГБУСОН «Ипатовский ДДИ» Мальцевой Ирины Михайловны, именуемые далее - «Профком», с другой стороны, совместно именуемые - "Стороны".

1.2. Руководствуясь:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

необходимостью согласования взаимных интересов, социальной защиты Работников ГБУСОН «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 Трудовым кодексом Российской Федерации, 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.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

всех Работников ГБУСОН «Ипатовский ДДИ»;

членов семей Работников учреждения в части, специально оговоренных льгот;

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.

1.4. Коллективный договор заключается на срок 3 года и ступает в силу со дня подписания Сторонами коллективного договора до 14.08.2023г.

1.5. В коллективный договор по взаимному согласию его Сторон могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.6. 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 ГБУСОН «Ипатовский ДДИ» либо в иной, доступной, непротиворечащей законодательству форме.

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

- равноправия Сторон;
- соблюдения норм законодательства;
- 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.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения;

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 ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

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

1.14. 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). Условия, порядок приема и увольнения установлены Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

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.

2.2. 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;

обеспечения 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 установленными законодательством условиями с учетом краевого соглашения между Правительством Ставропольского края, территориальным союзом "Федерация профсоюзов Ставропольского края" и региональным союзом работодателей Ставропольского края "Конгресс деловых кругов Ставрополья" на 2020 - 2023 годы.

3. ОПЛАТА ТРУДА

В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1. Минимальная оплата труда в учреждении устанавливается на основании Федерального Закона от 19.06.2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями на текущий момент времени).

Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основании утвержденного и согласованного с 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.

3.2. Оплата труда работников, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Положением об оплате труда работников ГБУСОН «Ипатовский ДДИ», утверждённым приказом

учреждения от 01.11.2008 (последние изменения внесены приказом от 09.01.2020г. № 40-ОД) и разработанным в соответствии с примерным Положением об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Ставропольского края, утвержденным приказом министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края от 27 октября 2008 г. № 209 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Ставропольского края».

3.3. Формирование системы оплаты труда работников учреждения, включающей размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

порядка аттестации работников, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

мнения Профкома;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

3.4. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается Работникам учреждения в соответствии с п.8.2 и 8.3 Положения по оплате труда 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 № 4 к Положению по оплате труда.

3.5. 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 на основании п. 7.4 Положения по оплате труда:

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.

3.6. Стимулирующие выплаты назначаются и выплачиваются Работникам учреждения в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и устанавливаются приказом директора.

В соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера Работодатель устанавливает отдельным Работникам к тарифным ставкам (должностным окладам) следующие виды премирования:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- 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 при наличии фонда экономии заработной платы.

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

педагогические Работники, непосредственно работающие с детьми детских домов-интернатов для умственно отсталых детей - 20% к окладу (раздел 7.3 Положения по оплате труда);

должности Работников, обслуживающих и работающих с получателями социальных услуг детского дома-интернаты для детей с умственной отсталостью - 25 % к окладу (раздел 7.3 Положения по 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.

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.

3.8. Сверхурочная работа подлежит оплате в повышенном размере в соответствии с п. 7.8 Приложения №2 Положения по оплате труда. 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, определяется по табелю учета рабочего времени.

Оплата сверхурочной работы Работникам согласно суммированному учету 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. Учетный период в ГБСУСОН «Ипатовский ДДИ» не может превышать год, а для работников с вредными и (или) опасными условиями труда - КВАРТАЛ.

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

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

$\Pi_{\text{раб.час.}} - Н_{\text{час.}} = \Phi_{\text{раб.час.}}$, $Н_{\text{раб. час.}} - \Phi_{\text{раб.час.}} = С_{\text{час.}}$, где $\Pi_{\text{раб.час.}}$ - плановое количество рабочих часов за учетный период, $\Phi_{\text{раб.час.}}$ - фактически отработанные часы за учетный период, $С_{\text{час.}}$ - количество сверхурочных часов,

Н_{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.

3.9. За работу в праздничные дни производится оплата производится в соответствии с п.7.6 Положения по оплате труда не менее чем в двойном размере или предоставляется другой день отгула (ст. 153 ТК РФ).

3.10. Оплата за работу в ночное время (с 22:00 часов до 6:00 часов) производится в соответствии с п.7.5 Положения по оплате труда за каждый час работы в размере 35 процентов часовой ставки, оклада (должностного оклада) с учетом выплат Работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.11. При необходимости установления работодателем дежурства в выходные и праздничные дни работнику предоставляется выходной день в удобное для него время.

3.12. Заработная плата выплачивается не реже, чем два раза в месяц: за первую половину месяца 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). Со дня выдачи заработной платы выдаются расчетные листки, также 2 раза в месяц. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома. При совпадении дня выплаты с выходными днями или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае задержки заработной платы Работодатель выплачивает компенсацию в размере 1/300 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.

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

3.14. 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.

3.15. 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.

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

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени, трудовой распорядок в ГБУСОН «Ипатовский ДДИ», в том числе продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену, в том числе в выходные и праздничные дни, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) и графиками сменности, разрабатываемых с соблюдением положений трудового законодательства о суммированном учёте рабочего времени.

4.2. Графики сменности утверждаются работодателем по согласованию с Профкомом, подписываются работниками за 32 календарных дня до начала работы.

Графики сменности могут меняться и доводиться до сведения работников за несколько дней в случаях катастрофы природного и техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Во всех вышеперечисленных случаях, возможен переход на круглосуточный график работы для младшего и среднего медицинского персонала, сторожей.

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

Это норма уменьшается до 35 часов с сохранением полной оплаты труда:

- 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.

4.4. В случаях производственной необходимости, привлечение административно хозяйственных Работников к работе в праздничные и выходные дни производится в соответствии с действующим трудовым кодексом

Российской Федерации. 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.

4.5. Количество часов, отработанных сверхурочно, подсчитывают по итогам учетного периода. Учетный период в ГБУСОН «Ипатовский ДДИ» не может превышать год, а для работников с вредными и (или) опасными условиями труда - КВАРТАЛ.

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

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

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

4.9. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях с письменного согласия Работника и предоставлением выходного дня в удобное для него время или оплаты в двойном размере.

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

4.11. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

Отпуск за первый год работы может быть предоставлен Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном Учреждении, за второй и последующие годы - в любое время рабочего года в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

Отдельным категориям Работников отпуск должен быть предоставлен по их заявлению до истечения шести месяцев:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте после 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных Федеральными законами.

По соглашению с Работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом в графике отпусков на следующий год, утверждаемом не позднее 15 декабря текущего года.

График ежегодных отпусков доводится до сведения всех работников. Оформление очередного отпуска производится за две недели до его начала.

Выплата зарплаты и отпускного пособия производится в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

При условии обязательности графика отпусков, как для работодателя, так и для работника, в исключительных случаях отпуск работника может быть перенесен по его письменному заявлению.

4.12. Работающим в учреждении инвалидам предоставляется ежегодный отпуск в количестве 30 календарных дней.

4.13. Работникам, которым предоставлена путевка на санаторно-курортное лечение, имеют право оформить отпуск помимо графика отпусков.

4.14. График отпусков обязателен для исполнения как для работодателя, так и для работников учреждения.

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

4.16. 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 засчитываются. Отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности.

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

4.18. Работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, а работники "предпенсионного возраста" - на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (часть первая и вторая ст. 185.1 ТК РФ) при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (часть третья ст. 185.1 ТК РФ).

После прохождения диспансеризации работник должен предоставить подтверждающие документы.

4.19. Согласно ст. 116 ТК РФ предусматривается предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков отдельным категориям работников (Приложение № 5 Положения по оплате труда), а именно работникам:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
имеющим особый характер работы;

с ненормированным рабочим днем.

При наличии производственных и финансовых возможностей работодатель может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления дополнительных отпусков определяются настоящим Договором, локальными нормативными актами, которые принимаются по согласованию с Профкомом.

Оплата дополнительных отпусков, сверх предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, производится за счет экономии средств фонда оплаты труда и внебюджетных источников.

На основании письменного согласия Работника, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого 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).

Выплата денежной компенсации является правом, а не обязанностью работодателя (Письмо Роструда от 01.03.2007 № 473-6-0). Работодатель вправе отказать в удовлетворении просьбы работника о выплате ему компенсации и настаивать на фактическом использовании всего отпуска

Замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков не распространяются:

на беременных женщин;

на работников в возрасте до 18 лет.

4.20. Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется:

- директору – 12 календарных дней;

- заместителю директора - 9 календарных дней;

- главному бухгалтеру - 9 календарных дней;

- заместителю главного бухгалтера - 6 календарных дней;

- бухгалтеру – 6 календарных дней;

- юрисконсульту - 6 календарных дней;

- водителям - 7 календарных дней.

Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагается к коллективному договору (Приложение № 5 Положения по оплате труда).

4.21. 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.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5. Стороны согласились о предоставлении работникам следующих дополнительных социальных гарантий, компенсаций и льгот.

5.1. Работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный отпуск с сохранением тарифной ставки в случаях:

- с регистрацией брака самого работника – 3 календарных дня;
- свадьба детей – 3 календарных дня;
- со смертью близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры, сводные братья и сестры, бабушка/дедушка или внук/внучка – 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, санаторно-курортное лечение – 1 календарный день;
- проводы сына в армию - 1 календарный день;
- в связи с рождением, отцу или усыновлением ребенка (родителям) – 1 день;
- переезд работника на новое место жительства - 2 дня.

5.2. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск

- 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).

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

- 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;
- 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 лет – до 14 календарных дней.

1.6. В пределах фонда оплаты труда учреждения (при наличии экономии), в соответствии с коллективным договором и по ходатайству представительного органа работникам учреждений может оказываться единовременная материальная помощь на основании заявления в связи с особыми обстоятельствами (смерть члена семьи, материальный ущерб из-за стихийного бедствия, несчастный случай), длительной нетрудоспособностью работника учреждения и иными случаями.

Событие	Порядок оплаты	Размер
---------	----------------	--------

		ПОМОЩИ
В связи с чрезвычайными ситуациями (аварии, кража, пожар, затопило квартиру и т.п.)	Документы, подтверждающие факт чрезвычайной ситуации, выданные соответствующей организацией.	до 2-х окладов
Другие случаи (участие в общественной работе, связанной с участием в выборах, избирательной комиссии, работе в общественном или попечительском совете, краевых комиссиях)	Выплачивается на основании личного заявления по решению руководителя	до 5000,00 руб.
Бракосочетание	Выплачивается на основании личного заявления и копии свидетельства о браке	3000,00 руб.
Рождение ребенка	Выплачивается на основании личного заявления и копии свидетельства о рождении	5000,00 руб.
Смерть близких родственников	Выплачивается на основании личного заявления и копии свидетельства о смерти.	5000,00 руб.
Другие случаи	Выплачивается на основании личного заявления по решению руководителя и согласованию с профсоюзным комитетом	до 15 000,00 руб.

5.5. В пределах фонда оплаты труда учреждения (при наличии экономии), в соответствии с коллективным договором может выплачиваться единовременная премия за образцовое качество выполняемых работ работникам при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации – в размере 1 должностного оклада;

присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации – в размере 5000,00 рублей;

присвоении почетных званий Ставропольского края и награждении знаками отличия, орденами и медалями Ставропольского края – в размере 3000 рублей;

награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации – в размере 3000 рублей;

поощрении Губернатором Ставропольского края, Правительством Ставропольского края – в размере 2000 рублей;

награждении нагрудными знаками «Отличник социального обслуживания», «Отличник социально-трудовой сферы» и другими знаками, название которых начинается со слова «Отличник» – в размере 2000 рублей;

награждении почетными грамотами и благодарственными письмами министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края – в размере 1000 рублей;

награждении почетными грамотами и благодарственными письмами администрации Ипатовского муниципального района – в размере 500 рублей;

5.6. Единовременная премия может устанавливаться работникам учреждения *в размере 2000 рублей* за добросовестный труд и в связи с юбилейной датой по случаю:

- достижения 50-летнего возраста всем работникам,
- 55-летнего возраста (для женщин);
- 60-летнего возраста (для мужчин);
- *в размере 2000 рублей* в связи с праздником 23 февраля для мужчин;
- *в размере 2000 рублей* в связи с праздником 8 марта для женщин;
- *в размере 2000 рублей* в связи с профессиональным праздником «День социального работника».

5.7. Единовременные премии выплачиваются в абсолютном значении.

5.8. Гарантии и компенсации.

5.8.1. 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).

5.8.2. С работником, направленным на обучение заключается ученический договор. После получения документа по окончании обучения работник обязан проработать в учреждении не менее 3 лет. В случае увольнения работника до истечения срока, обусловленного ученическим договором, работник обязан возместить затраты, понесенные учреждением на его обучение, включая все расходы, включая командировочные расходы), исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

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

5.10. 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.

5.11. При направлении работника в командировку, работник должен ознакомиться под роспись с приказом о направлении его в командировку.

На период нахождения его в служебной командировке ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка (ст. 167 Трудового кодекса Российской Федерации).

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).

Работникам учреждения производить оплату суточных в период нахождения в командировке: в пределах Ставропольского края – не более 200 рублей в сутки, за пределами Ставропольского края не более 700 рублей в сутки в день. Оплату производить за счет средств, выделенных на выполнение государственного задания.

5.12. Организовывать 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) (Приложение №7).

Проводить психиатрическое освидетельствование в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. N 695 "О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности" (Приложение № 8).

При приеме на работу ГБУСОН «Ипатовский ДДИ» направляет гражданина на первичный медицинский осмотр в медорганизацию, с которым у учреждения заключен договор на медобслуживание. Для прохождения первичного медицинского осмотра выделяется не более 5 рабочих дней.

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя (ст. ст. 212; 213 Трудового кодекса российской Федерации).

Далее Работники проходят ежегодно периодический медицинский осмотр и 1 раз в пять лет психиатрическое освидетельствование, также за счет Работодателя.

5.13. 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.

5.14. 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.

5.15. 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».

5.16. 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.

5.16.1. 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:

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;

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

имеющие длительный стаж работы в учреждении (более 5 лет), более высокую производительность труда и квалификацию;

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

лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или инвалида.

5.16.2. 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.

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

5.16.4. 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.

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

5.16.6. 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).

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

Критерием массового сокращения в ГБУСОН «Ипатовский ДДИ» является 5 процентов работающих в течение 30 календарных дней при численности занятых от 101 до 500 человек (соглашения между Правительством Ставропольского края, территориальным союзом "Федерация профсоюзов Ставропольского края" и региональным союзом работодателей Ставропольского края "Конгресс деловых кругов Ставрополья" на 2019 - 2021 годы).

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

6.1. Работодатель:

6.1.1. Не препятствует вступлению работников учреждения в Профсоюз, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации, а также реализации установленных законодательством и настоящим Договором прав работников и уставных задач Профсоюза

6.1.2. Предоставляет Профкому и крайкому Профсоюза по их запросам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

6.1.3. Предоставляет Профкому аудиторию по заявкам для проведения массовых мероприятий, транспортные средства и средства связи и множительную технику для осуществления его деятельности в интересах работников, изготовления бланочной продукции и размножения документов (постановлений профсоюзного комитета, материалов к отчетно-выборной конференции и т.д.), а также обеспечивает услугами телефонной, электронной связи, допуском в Интернет и канцтоварами.

6.1.4. Предоставляет Профкому возможность для размещения информации, рассылки документов, касающихся социальных интересов работников и не содержащих персональных данных работников;

6.1.5. Содействует Профкому в использовании информационных систем, средств массовой информации, газеты для широкого информирования работников о деятельности профсоюзной стороны по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

6.1.6. Обеспечивает участие представителей Профкома в проводимых совещаниях по актуальным вопросам.

6.1.7. Согласовывает проведение в рабочее время собраний (конференций) членов Профсоюза и работников по вопросам подведения итогов выполнения коллективных договоров, собраний профсоюзной организации в соответствии с Уставом Профсоюза.

6.2. Работа членов выборных органов первичной профсоюзной организации признается необходимой для развития системы социального партнерства в ГБУСОН «Ипатовский ДДИ», в связи с чем, работодатель гарантирует освобождение от основной работы членов выборных профсоюзных органов, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций профсоюзов, в работе выборных коллегиальных органов и проводимых ими мероприятий, в том числе:

ежемесячно до 2 часов для проведения соответствующей общественной работы;

на время кратковременной учебы до 5 дней в год;

поощрение за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

6.3. Профсоюзный комитет обязуется:

не вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность Работодателя, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым законодательством;

принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе;

организовывать и проводить культурно-массовую, оздоровительную работу с работниками учреждения и их семьями.

6.4. Денежные средства расходуются на оказание материальной помощи работникам:

- в связи с длительной болезнью (свыше 21 дня, перенесенной операцией, онкологическими заболеваниями и на другие цели по решению профсоюзного комитета в размере до 3000,00 рублей;

- при несчастном случае (получение инвалидности 2 и 3 группы) и в случае смерти при исполнении служебных обязанностей выплачивать единовременную выплату в размере 2000,00 рублей;

- поздравления с юбилеем 1000,00 рублей.

Денежные средства расходуются на культурно-массовые мероприятия:

- ко дню защитника Отечества 23 февраля;

- к Международному женскому дню 8 Марта;
- к профессиональному празднику «День социального работника» 8 июня;
- к Новому году.

6.5. Ставропольская краевая организация профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

- страхует каждого члена профсоюза на 24 часа в сутки от несчастного случая;

- предоставляет возможность приобретать работникам учреждения путевки в профсоюзные санатории КМВ со скидкой 20% от стоимости с оказанием полного спектра лечебно-профилактических услуг.

6.6. Представители профкома включаются:

- в комиссии по аттестации работников;

- в тарифно-квалификационную комиссию;

- в комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний;

- в комиссию по трудовым спорам.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. 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.

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

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

7.2.2. 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».

7.2.3. 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).

7.2.4. 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.

7.2.5. Предоставлять Работникам перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня продолжительностью 1 час. Для снижения нервно-эмоционального напряжения, зрительного переутомления работникам в случаях, когда характер работы требует постоянного взаимодействия с компьютером, устанавливаются перерывы на 10-15 минут через каждые 45-60 минут работы с ПК. Время непрерывной работы с ПК не должно превышать один час. Во время регламентированных перерывов с целью профилактики развития переутомления рекомендованы комплексы упражнений (приложение 7-10 к СанПин 2.2.2/2 4.13.40-03)

7.2.6. Обеспечивать работников бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, в соответствии ст. 221 ТК РФ, приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты», средствами специальной защиты в соответствии со специальной оценкой труда и локальными нормативными актами учреждения (Приложение № 4).

7.2.7. 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»).

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

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному (Приложение № 5 Положения по оплате труда);

- 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 № 3);

- доплату к тарифной ставке за работу с вредными и/или опасными условиями труда по перечню профессий и должностей согласно Приложения № 6.

7.1.9. 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.

7.1.10. 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;

- другими предусмотренными коллективным договором мероприятиями;

- правильным применением Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

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

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

8.2 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.

в случае нахождения пострадавшего в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения.

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

9. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

9.1. Работодатель ежегодно разрабатывает План профессиональной подготовки персонала с учетом мнения Профсоюза.

9.2. Работодатель заключает договоры с учреждениями профессионального образования, центром занятости населения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников требуемых специальностей.

9.3. Работодатель планирует и реализует мероприятия по адаптации вновь принятых работников в Организацию, в том числе женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми.

9.4. Работодатель использует потенциал наставничества при проведении первоначального обучения новых работников непосредственно на рабочем месте в пределах установленной для них продолжительности рабочего времени. За добросовестное исполнение своих обязанностей наставник может быть премирован по решению Работодателя с учетом мнения Профсоюза.

9.5. Работодатель предусматривает систему мотивации труда работников в целях их профессионального развития:

организует конкурсы профессионального мастерства, посещение музеев, выставок, театра, экскурсий;

ежегодно предусматривает средства на организацию централизованного обучения работников;

организует за счет средств учреждения обучение работников как внутри организации, так и в профессиональных образовательных организациях;
организует обучение вновь принятых работников в пределах рабочего времени, установленного трудовым законодательством.

10. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

Молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 30 лет.

10.1. Стороны договорились считать приоритетными направлениями совместной деятельности:

закрепление молодых специалистов в ГБУСОН «Ипатовский ДДИ»;
содействие повышению их профессиональной квалификации, служебному росту и социальной защищенности.

10.2. Работодатель для привлечения и закрепления молодых специалистов осуществляет:

оказание эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации;

формирование условий для проведения патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;

обеспечение условий для реализации научно-технического и творческого потенциала молодых специалистов и стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности;

создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, их профессиональной ориентации и самоопределения;

создание условий для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых специалистов и членов их семей;

квотирование рабочих мест для выпускников профильных организаций профессионального образования.

10.3. Стороны:

информируют молодых специалистов о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;

совместно разрабатывают Положение о конкурсе профессионального мастерства;

поощряют молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в службе (работе) и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

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. 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.

13.1. 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 тайны, сведения о доходах. (ФЗ РФ от 27.07.06. № 152 –ФЗ).

13.2. 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.

13.3. 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.

13.4. 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.

14. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14.1. 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.

14.2. 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.

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

14.4. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и Работниками норм коллективного договора назначена комиссия по осуществлению контроля за выполнением коллективного договора, выбранная на общем собрании Работников ГБУСОН «Ипатовский ДДИ» (Приложение № 10).

15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

15.3. 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.

15.4. 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.

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

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

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

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

15.9. 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.

15.10. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников.