

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ» МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Принят на общем собрании
работников ГКУ
«РКЦСОН» МТ и СЗ КБР
№ 1 от 04.09.23г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГКУ «Республиканский комплексный центр социального обслуживания населения» Министерства труда и социальной защиты Кабардино-Балкарской Республики на период с 2023-2026гг.

Представитель Работников

Председатель Профсоюзного комитета
ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР
М.М. Шогенцукова
2023г.



Представитель Работодателя

И. о. директора
ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР
М.М. Абитов
2023г.



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

Регистрационный № 4

24 / 01 2023г.



Главный инспектор

А.А. Жали



г. Нальчик

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Государственное казенное учреждение «Республиканский Комплексный Центр Социального Обслуживания Населения» Министерства Труда и Социальной Защиты КБР, именуемое далее ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР, в лице и.о. директора - Абитова Мурата Мусабиевича и работники ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР, в лице председателя профсоюзного комитета – Шогенцуковой Мадины Михайловны.

Настоящий Коллективный Договор разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федеральных законов от 12.01.1996г. М210-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 27.07.2004г;

Иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Кабардино- Балкарской Республики, содержащих нормы трудового права.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения между работником и работодателем.

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и других вопросах, определенным Сторонами.

Положения настоящего Коллективного Договора в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем, профкомом и всеми работниками.

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ и Кабардино-Балкарской Республики. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ, законодательством КБР и настоящим коллективным договором.

Профком, действующий на основании Устава учреждения и Общего положения о первичных организациях профессионального союза работников государственных учреждений, является полномочным представительным органом работников учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного Договора.

Работодатель признает первичную организацию профсоюза работников государственного учреждения, в лице ее выборного органа как единственного полномочного представителя работников ГКУ

«Республиканский Комплексный центр социального обслуживания населения» МТ и СЗ КБР по данному Коллективному Договору.

Работодатель знакомит с Коллективным Договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, доводит совместно с Профкомом до работников информацию о выполнении условий Коллективного Договора на собраниях, конференциях.

Коллектив ГКУ «Республиканский комплексный центр социального обслуживания населения» МТ и СЗ КБР обязуется:

- обеспечить бесперебойное и качественное обслуживание граждан, находящихся в обслуживании на дому, строго соблюдать режим работы учреждения,
- внедрять методы научной организации труда,
- обеспечить сохранность документов, имеющейся сложной техники и счетных машин, оборудования, товарно-материальных ценностей, эффективно их использовать, экономно расходовать тепло, в том числе электроэнергию, канцтовары, строго выполнять Законы РФ, требования федерального, республиканского законодательства другие нормативные акты, регулирующие деятельность служб соцзащиты, ФЗ от 24.11.1995г. №2 181 -ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ», ФЗ от 02.08.1995г., 2122-ФЗ «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов», ФЗ от 12.01.1995г. №25-ФЗ «О ветеранах», Федеральный закон от 28 декабря 2013г № 442 «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»,
- соблюдать трудовую дисциплину согласно Правилам внутреннего трудового распорядка и Кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников Центра,
- постоянно повышать уровень профессиональной квалификации на курсах повышения квалификации,
- принимать активное участие в общественной жизни Центра, работать в тесном контакте с общественными организациями района, с Советом ветеранов войны и труда, обществом инвалидов, другими общественными организациями.

Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного комитета. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ, законодательством Кабардино-Балкарской Республики и настоящим коллективным договором.

Настоящий коллективный договор, вступает в силу со дня его подписания, сроком на 3 года (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации учреждения(организации) в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ.

УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

Трудовые отношения при приеме на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, (ст.57) ТК РФ в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- об неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника качественно в соответствии с должностной инструкцией отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60) ТК РФ.

В случае катастрофы природного или 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, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий (ст.72.2) ТК РФ.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части 1 пункта 2.4 настоящего договора. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст.72.2) ТК РФ.

При указанных переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ и Кабардино-Балкарской Республики, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ и Кабардино-Балкарской Республики.

Основаниями прекращения трудового договора являются (ст.77) ТК РФ:

- соглашение сторон (ст.78) ТК РФ;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и одна из сторон не потребовала их прекращения (ст.79) ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.77 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.71 и 81) ТК РФ;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением

подведомственности организации либо ее реорганизацией (ст.75) ТК РФ;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч.4 ст. 74) ТК РФ;

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно- правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч.3,4 ст.73) ТК РФ;

- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч.1 ст. 72.1) ТК РФ;

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83) ТК РФ;

- нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84) ТК РФ.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральными законом сохранялось место работы (должность).

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ст.81) ТК РФ.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца (ст.82) ТК РФ.

2.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- 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 у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работникам повышающую свою квалификацию по направлению работодателя, без отрыва от работы
- при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в соответствии со ст. 179 ТК РФ
- родителю имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п.7 ст. 38 ФЗ от 28.03.1998 года №53-ФЗ «О военной обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации

2.9. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации (индивидуального предпринимателя). Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству по прежней профессии, специальности, квалификации у другого работодателя, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью (ч. 1 и 4 ст. 261 ТК РФ).

2.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Продолжительность рабочего времени в ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР составляет 40 часов в неделю.

Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

В целях более эффективного использования рабочего времени работников и улучшения качества предоставляемых услуг в отдельных подразделениях учреждения и для некоторых должностей может быть введена сменная работа.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Графики сменности работодатель составляет с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Для работников, работающих в сменном режиме, вводится суммированный учет рабочего времени. При суммированном учете рабочего времени (месяц, квартал и другие периоды) продолжительность рабочего времени за учетный период не может превышать установленную продолжительность рабочих часов для данной категории работников. Учетный период не может превышать одного года (п. 1 ст. 104 ТК РФ).

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст.92) ТК РФ:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по [результатам](#) специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ, в ред. Федерального [закона](#) от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

- для женщин, работающих в сельской местности - не более 36 часов в неделю (в соответствии с п. 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990г. №2 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства в сельской местности») если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом денежное содержание, заработная плата выплачиваются им в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

- Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю, устанавливается Правительством Российской Федерации, в зависимости от должности и (или) специальности медицинского работника.

Врач терапевт – 39 часов

Старшая медицинская сестра – 39 часов

Медицинская сестра диетическая – 39 часов

Медицинская сестра – 39 часов

Младший медицинский персонал: санитарки – 39 часов

- Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 36 часов в неделю (ст. 333) ТК РФ:

педагог психолог - не более 36 в неделю,

инструктор. по труду - до 36 часов,

социальный педагог - 36 часов,

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника в ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР, устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения за исключением работающих в режиме посменной работы, в режиме гибкого рабочего времени, в режиме ненормированного рабочего дня, дистанционных работников и согласно утвержденному графику (Приложение № 9)

3.3. График о временном переводе работников на дистанционную работу, принимается работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

3.4. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц (ст.93) ТК РФ:

- беременной женщины;
- одному из родителей (опекуна, попечителя) имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати 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.

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

3.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, установленному Трудовым кодексом РФ (ст.95), уменьшается на один час. Перенос праздничных дней, попадающих на выходные дни производится в соответствии с решениями Правительства РФ.

3.6. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях (ст.99 ТК РФ):

при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей; - при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях (ч.3 ст.99 ТК РФ):

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

при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи; - при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а так же в случаях, предусмотренных ТК РФ.

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

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

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях (ст. 113) ТК РФ:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.8. В соответствии со ст. 96 ТК РФ, к работе в ночное время не допускаются:

беременные женщины, работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей инвалидов, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и иными нормативно- правовыми актами РФ, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекуны, детей в возрасте до четырнадцати лет, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 Выходными днями являются - суббота и воскресенье.

Продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет один час, согласно установленному графику учреждения

4.2 Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются работодателем, согласно (ст. 109) ТК РФ.

4.3 Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка, согласно (ст.258) ТК РФ.

4.4 Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

- Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.
- Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.
- Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала .
- Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ч.1 ст. 125 ТК РФ).
- Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).
- Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст.23 ТК РФ)

- Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда в количестве – 7мь календарных дней (ст. 117 ТК РФ)

- Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ)

- Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве - 3х календарных дней (ст.119 ТК РФ)

- В соответствии со ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному согласию предоставляются 4ре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению. С 01.09.2023года однократно в течении календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

4.6. Помимо ежегодных оплачиваемых и дополнительных отпусков, работникам учреждения предоставляются оплачиваемые, краткосрочные отпуска:

- В связи с вступлением в брак - 3 календарных дня

- В случае рождения ребенка - 3 календарных дня

- В связи со смертью близкого родственника - 3 календарных дня

- В связи с Днем знаний (1 сентября) матерям либо другим лицам, воспитывающим детей - школьников 1 класса;

4.6.1. Работникам Центра при наличии непрерывного стажа работы в социальной сфере и аналогично стажу за выслугу лет согласно Положению об оплате труда работников учреждения устанавливается дополнительный отпуск в следующем порядке:

- от 3 до 5 лет — 3 календарных дня

- от 5 до 8 лет — 5 календарных дней

- от 8 до 10 лет — 8 календарных дней

- от 10 и более лет — 12 календарных дней.

Указанные дополнительные отпуска суммируются с ежегодным отпуском.

Преимущественное право на ежегодный отпуск в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- участники Великой Отечественной Войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в том числе инвалиды, ветераны труда;
- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы;
- лица, награжденные знаком «Почетный донор России»;
- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие Чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие Чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы, граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и других работ, связанных с любыми видами ядерных установок;
- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.
- другие категории лиц в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

В соответствии со ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, устанавливаются 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 присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующего рабочий год не допускается.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР осуществляется, в соответствии с Положением об оплате труда работников ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР

В учреждении устанавливается повременная система оплаты труда, в которой к начисленной сумме заработной платы работника, определенной по тарифу, добавляется премия, рассчитанная процентом к тарифной ставке или к другому показателю. Труд работников оплачивается повремено на основе должностных окладов, также им устанавливаются выплаты стимулирующего характера и выплачиваются премии в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера и премировании работников ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР

Конкретный размер месячного должностного оклада работника и составляющих частей заработной платы работника устанавливается в Положении об оплате труда работников ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР, и трудовом договоре работника.

5.2. Работникам производится выплата с учетом повышающего коэффициента к окладу за непрерывный стаж работы в социальной сфере:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 0,10
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 0,20
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 0,30
- при стаже работы свыше 10 лет – 0,40.

5.2.1. Персональный повышающий коэффициент от 1го до 3х окладов по должности может устанавливаться работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки и профессионального стажа. Решение принимается руководителем ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР, персонально, в отношении конкретного работника.

5.2.2. Работникам, которым присвоена ученая степень, устанавливается повышающий коэффициент в размере

- За звание «Кандидат наук» - 0,10
- За звание «Доктор наук» - 0,20
- За звание «Почетный работник»- 0,20
- За звание «Заслуженный работник»- 0,15

5.3 В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц:

- **За первую половину месяца- 15 числа оплачиваемого месяца;**
- **За вторую половину месяца- в последний день расчетного месяца.**

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

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

При выплате заработной платы работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплата заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и(или) других выплат причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждена работодателем с учетом представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается работнику как правило, вместе выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

- При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и(или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ)

5.4. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и Кабардино-Балкарской Республики.

5.5. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, устанавливается процентная надбавка 4% от оклада ст. 147 ТК РФ. Конкретные размеры оплаты труда, за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда и Положением об оплате труда.

5.6. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и не рабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленными в Положении об оплате труда работников учреждения, законодательством РФ и КБР.

5.7. За каждый час ночной работы производится доплата в размере 50% должностного оклада работника. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

5.9. Во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ за работниками ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР сохраняется средний заработок. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, установленные в ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР, 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-е) число включительно).

Исчисление размера средней заработной платы производится в порядке, определенном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.10. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленными (ст.236) ТК РФ.

5.11. Образовавшаяся в результате производственной деятельности за определенный период, экономия фонда заработной платы, распределяется между работниками учреждения, после уведомления и согласования с Главным распорядителем бюджетных средств (Министром Труда и Социальной Защиты КБР)

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

6.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ, (ст.214) ТК РФ по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов; -применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- предусматривать средства на мероприятия по охране труда, определенное соглашением по охране труда);
- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания. Постановления должностных лиц пожарной охраны;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожара, не допускать их использование не по назначению;
- проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в соответствии с ФЗ от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по согласованию с Профкомом. В состав комиссии включить членов Профкома и комиссию по охране труда.

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

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

6.2.3 На время приостановки работ на рабочих местах в случае, указанном в

п. 6.2.1 настоящего раздела, за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

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

6.2.5 Работодатель возобновляет деятельность на рабочих местах, указанных в п.6.2.1. настоящего раздела, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

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

6.2.7. Работодатель регистрирует микроповреждение (микротравму) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации.

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

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

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

6.3. приобретение и выдачу за счет собственных средств, сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда стажировку и проверку знаний требований охраны труда, согласно постановлению правительства РФ № 2464 от 24.12.2021г.

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и Коллективной защиты;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти Кабардино-Балкарской республики в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных и республиканских органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев в учреждении и при получении профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном (ст. 372) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

6.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

6.5. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.6. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.7. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном [порядке](#) 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, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в [части второй статьи 227](#) настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым [законодательством](#) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.8. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными [законами](#);

- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

7. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ.

7.1. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст. 167 ТК РФ);

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

- направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Данные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ воинской обязанности и военной службе>>, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.259 ТК РФ).

7.2. Работникам на основании заявлений с подтверждающими документами, выплачивается материальная помощь социального характера и

осуществляется финансовая поддержка работников при наличии определенных социальных потребностей (на лечение, заключение брака, рождение ребенка, в связи со смертью близкого родственника). Указанные выплаты работникам производятся при наличии экономии фонда заработной платы, социальным работникам за счет внебюджетного фонда, в размере одного должностного оклада.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профком обязуется:

8.1. способствовать соблюдению работниками учреждения служебного распорядка (правил внутреннего трудового распорядка), полному, своевременному и качественному выполнению ими служебных (трудовых) обязанностей;

8.2. представлять от имени работников - членов профсоюза (при наделении его полномочиями от имени всех работников учреждения), при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;

8.3. вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

8.4. оспаривать решения, принимаемые Работодателем в сфере управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного Договора, соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;

8.5. контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного Договора;

8.6. представлять интересы членов профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

8.7. добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения Соглашения по охране труда;

8.8. обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитетах (комиссиях) по охране труда представителей Профкома;

8.9. осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации

мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников, сокращением должностей гражданской службы;

8.10. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда в учреждении, добиваться устранения выявленных нарушений, добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

8.11. осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников учреждения;

8.12. организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников учреждения и членов их семей;

8.13. вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении Коллективного Договора;

8.14. требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц учреждения к дисциплинарной ответственности за невыполнение Коллективного Договора;

8.15. представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов профсоюза, гарантированные законодательством о труде, настоящим Коллективным Договором, в органах по рассмотрению трудовых споров;

8.16. представлять и защищать интересы работников учреждения, не являющихся членами профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

8.17. представлять интересы пострадавших гражданских служащих и работников-членов профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников учреждения по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

8.18. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении;

8.19. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников учреждения и членов их семей;

8.20. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в учреждении по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

8.21. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам учреждения (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

8.22. при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работникам учреждения, требовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер - п. п. 3, 4 ст.20 Закона N21 О-ФЗ;

8.23. создать при Профкоме комиссию по работе среди молодежи;

8.24. активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

8.25. проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза;

8.26. оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и Дополнительных гарантий;

8.27. контролировать обязательность прохождения предварительного медицинского осмотра при заключении Работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия;

8.28. информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;

8.29. поощрять молодежный профсоюзный актив учреждения, ведущий эффективную производственную и общественную работу;

8.30. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование;

8.31. осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования;

8.32. активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

8.33. организовывать совместно с Профкомом проведение новогодних праздников для работников.

8.34. выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным Законом от 09.02.2009г. №210 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». ТК РФ и другими законодательными актами РФ.

9.2. Работодатель признает, что Профком является полномочным представителем работников учреждения (ст.29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ М210-ФЗ) по вопросам:

защиты социально-трудовых прав и интересов гражданских служащих и работников;

содействия их занятости;

ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроль за его выполнением;

соблюдения законодательства о труде;

урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.3. Работодатель, должностные лица учреждения оказывают содействие профорганизации, Профкому в их деятельности. Работодатель рассматривает заявление Профкома о нарушении руководителем структурного подразделения учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, и сообщает о результатах его рассмотрения в Профком. В случаях, когда факт нарушения подтвердится, Работодатель обязан применить к руководителю структурного подразделения учреждения, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

9.4. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии со ст.52 ТК РФ, п. 3 ст. 16 ФЗ 10-ФЗ.

9.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа - Профкома, работодатель обязуется:

9.5.1. не препятствовать уполномоченным представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

9.5.2. предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню;

9.5.3. обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений работников учреждения членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уплачивающих денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией;

9.5.4. безвозмездно предоставлять Профкому помещение как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для работников месте; при этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляется Работодателем;

9.5.5. предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с Работодателем;

9.5.6. На основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в учреждении;

9.5.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств (п.3 ст.28) ФЗ №210 О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности;

предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением Коллективного Договора) с сохранением средней заработной платы:

- председателю Профкома до 5 часов в месяц;
- уполномоченным профсоюза по охране труда до 3х часов в месяц. .

Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.5.8. Руководитель учреждения устанавливает Председателю Профкома доплату в размере – 10-% от оклада, за ведение работы Профсоюзной организации ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР. В пределах экономии фонда заработной платы работников.

10. Условия труда и социальной гарантии молодежи.

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет. В целях пополнения организаций молодыми кадрами: рабочими, специалистами, более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения их занятости с уровнем дохода, обеспечивающим достойную жизнь.

10.1 Работодатель обязуется:

- Оказать содействие профкому в создании комиссии по работе с молодежью, содействовать становлению и развитию молодежных общественных организаций;

- Создавать условия для стимулирования труда работающей молодежи, заключать ученические договоры в соответствии с гл.32 ТК РФ;

- Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 [N 90-ФЗ](#), от 02.07.2013 [N 185-ФЗ](#))

К дополнительным отпускам, предусмотренным [статьями 173 - 176](#) ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

- Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с п.1 ст. 173 ТК РФ.

- Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям; обратить внимание на подготовку молодых рабочих кадров через систему профессионального образования, предусмотрев в них проведение производственной практики с оплатой труда не ниже 1 разряда тарифной ставки;
- Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского и культурного обслуживания молодых работников, по организации их оздоровления, отдыха и досуга.
- Решать вопросы продвижения по службе молодых работников с соответствующим повышением заработной платы;
- Решение вопросов по молодежным проблемам производится с учетом мнения комиссии профкома по работе с молодежью;
- Проводить во всех филиалах учреждения встречи руководителей с молодежью.

10.2. Профком обязуется:

- Создать в профкоме комиссию по работе с молодежью;
- Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;
- Анализировать законодательство о молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социально-трудовых прав и гарантий работающей молодежи;
- Широко информировать молодых работников о задачах профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов;
- Оказывать помощь в соблюдении установленных законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой *в соответствии ст.173-177 ТК РФ*);
- Контролировать своевременное прохождение обязательного предварительного медицинского освидетельствования несовершеннолетних работников в соответствии со ст. 69 ТК;
- Не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также лиц, окончивших

образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности (ст. 70 ТК);

- Контролировать предоставление оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет в соответствии со ст.122-124 ТК;

- Контролировать соблюдение прав работника в возрасте до 18 лет при расторжении с ним трудового договора по инициативе работодателя (ст.269 ТК);

- Осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу.

11.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует в течение всего срока. По истечению срока принимается новый.

11.2. До истечения срока Коллективного договора Стороны имеют право продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе Коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 5 (пяти) дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

11.6. Контроль за выполнением Коллективного Договора осуществляется их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением Коллективного Договора, соответствующими органами по труду.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного Договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный Договор.

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

11.8. Настоящий Коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.9. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего Коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

11.10. Ни одна из сторон не может в течении установленного срока действия Коллективного Договора, в одностороннем порядке, изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

11.11. Неотъемлемой частью Коллективного Договора являются приложения к нему.