

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между государственным бюджетным учреждением социального обслуживания населения «Краевой социально-оздоровительный центр «Кавказ» и работниками государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Краевой социально-оздоровительный центр «Кавказ»  
на 2022-2024 годы

г. Ессентуки  
2021 г.



Зарегистрирован в УФЕСЗМ  
от 21.12.2021 № 63-кд  
ст. бухгалтер Кайшева М.С. *М.С.*

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между государственным бюджетным учреждением социального обслуживания населения «Краевой социально-оздоровительный центр «Кавказ» и работниками государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения «Краевой социально-оздоровительный центр «Кавказ» на 2022-2024 годы

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также федеральными законами «О коллективных договорах», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые и профессиональные отношения в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания населения «Краевой социально-оздоровительный центр Кавказ» (далее – учреждение).

1.2. Договор заключен между Работодателем с одной стороны, в лице директора учреждения Датаяшевой Умукусум Карамовны, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работниками, с другой стороны, интересы которых представляет профсоюзный комитет работников (далее – профсоюз) в лице председателя профсоюза Сапко Светланы Ивановны.

1.3. Работодатель признает Профсоюз единственным и полномочным представителем всех работников учреждения по защите социально – экономических интересов и прав членов трудового коллектива, участвующий со стороны работников в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, и имеющего право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

1.4. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. По истечении установленного срока Коллективного договора стороны имеют право продлить его действие на срок не более трех лет .

В течение трех месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора. По истечении срока Коллективный договор действует до принятия нового.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с учреждением.

1.6. Отдельные пункты договора в пределах срока его действия могут дополняться и изменяться с обоюдного согласия сторон в порядке, установленном законодательством о труде. Условия Коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

1.7. Стороны, заключившие Коллективный договор, подтверждают полномочность представителей другой стороны и равноправие сторон,

обязуются выполнять принятые на себя обязательства в условиях взаимного контроля.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения и реорганизации учреждения в форме преобразования. Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации в форме преобразования, в течение всего срока реорганизации.

1.9. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

## **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

2.1 Работодатель обязуется:

2.1.1. Соблюдать законы и другие нормативные правовые акты, локальные акты, содержащие нормы трудового права, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.1.2. Поддерживать нормальную работу учреждения, проводить в жизнь стратегию экономического, организационного и социального развития учреждения.

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.1.4. Правильно организовать труд работников, использовать труд каждого работника с учетом его специальности и квалификации, обеспечить наличие и исправное состояние средств труда, необходимых для бесперебойной и ритмичной работы, создать условия для повышения производительности, эффективности и качества работы, деловой квалификации работников, развития их творческой инициативы, поощрять высокие результаты в работе.

2.1.5. Соблюдать законодательство о труде, требования по охране труда, технике безопасности и противопожарной охране, улучшать условия труда и производственного быта.

2.1.6. Создать условия для профессионального роста работников, обеспечить их материальную заинтересованность, рост заработной платы и других доходов на принципах социальной справедливости.

2.1.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.

2.1.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном законодательством.

2.1.9. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля его выполнения.

2.1.10. Соблюдать установленные законодательством общие требования по обработке, хранению, использованию и защите персональных данных работников.

2.1.11. Признать, что профсоюзная организация является в учреждении полномочным представителем, выражающим и защищающим

профессионально-трудовые и социальные интересы и права работников. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

2.1.12. Согласовывать с профсоюзной организацией локальные акты учреждения, касающиеся трудового распорядка, охраны труда, оплаты труда.

2.1.13. Предварительно уведомлять не менее чем за 3 месяца профсоюзную организацию по вопросам:

- сокращения численности и штата работников;
- ухудшения условий труда.

2.1.14. Знакомить работника при приеме на работу под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

2.2. Профсоюз, как представитель работников обязуется:

2.2.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – представлять и защищать права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе, в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза.

2.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем, должностными лицами законодательства о труде, созданием для работников надлежащих социально-трудовых условий.

2.2.3. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

2.2.4. Осуществлять организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди работников.

2.2.5. Осуществлять постоянный контроль за ходом выполнения Коллективного договора и информировать коллектив учреждения о его выполнении не менее одного раза в год на общем собрании.

2.2.6. Способствовать разрешению всех конфликтных ситуаций только в рамках действующего законодательства.

2.2.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде (ст.370 ТК РФ).

2.3 Работники обязуются:

2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.3.2. Точно и качественно выполнять устные и письменные распоряжения работодателя, соблюдать производственную и трудовую дисциплину, использовать рабочее время для производительного труда.

2.3.3. Соблюдать требования и инструкции по охране труда, технике безопасности, противопожарной охране, содержать свое рабочее место и оборудование в чистоте, бережно относиться к имуществу учреждения.

2.3.4. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и иные нормативные и локальные акты учреждения.

2.3.5. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.3.6. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора.

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

3.1. Прием на работу осуществляется путем заключения с работником трудового договора, в котором обязательно предусматриваются все условия, предусмотренные в статье 57 ТК РФ.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ);
- на определенный срок не более пяти лет – срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.4. Трудовым договором может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

При заключении в электронном виде трудовых договоров, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя осуществляется путем обмена электронными документами по электронной почте (с обеспечением фиксации факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде).

Особенности порядка обмена электронными документами или иной порядок обмена электронными документами может быть установлен трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией работника.

3.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.7. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда (изменение в структурной реорганизации учреждения, ликвидация учреждения, сокращение численности или штата работников учреждения и другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с настоящим Коллективным договором.

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а так же о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы, трудовой договор прекращается.

3.8. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению

работников – Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и Профсоюзу информацию о возможном массовом увольнении.

3.9. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации обладают – работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

3.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- работающие в учреждении с момента его образования и добросовестно исполняющие должностные обязанности;
- одинокие матери, имеющие детей до четырнадцатилетнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до четырнадцатилетнего возраста без матери.

3.11. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата производится с учетом мнения профсоюза (ст.82 ТК РФ).

3.12. Расторжение трудового договора возможно по общим основаниям согласно статье 77 Трудового кодекса Российской Федерации:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются; и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (ст. 79 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 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 сменной собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо его 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, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (ч.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);
- нарушения установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

3.13. Общий порядок оформления прекращения трудового договора производится согласно ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя учреждения.

3.14. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись в день своего увольнения. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

3.15 . Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему заверенные копии документов, связанных с работой. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте.

Тем сотрудникам, которые отказались от бумажной трудовой книжки или не имеют бумажной трудовой книжки в связи с первичным трудоустройством с 1 января 2021 года, при увольнении в последний рабочий день работодатель должен предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы в учреждении. По письменному заявлению работника сведения о трудовой деятельности за период работы в учреждении могут быть выданы:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

3.16. Работники, обучение которых проводилось за счет работодателя, обязаны отработать после обучения не менее пяти лет, если иное не предусмотрено в ученическом договоре (ст. 199 ТК РФ).

В случае увольнения работника, который обучался за счет работодателя, без уважительных причин до истечения срока, оговоренного в данном договоре или в ученическом договоре, то работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем в связи с его обучением, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени (ст. 249 ТК РФ).

#### **4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

4.1. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию.

4.2. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования.

4.3. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом требований действующих профессиональных стандартов и перспектив развития учреждения.

4.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы

(суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.5. Представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования, соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), графиками работы, утвержденными Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.2. Работодатель устанавливает для работников 40-часовую рабочую неделю, за исключением работников, для которых действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

- для работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ.

Режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе - продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно устанавливаются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Если иное не предусмотрено трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте определяются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

5.3. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления

перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Общим выходным днём для работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе суббота. (Оба выходных дня предоставляются, как правило подряд).

5.5. Применение сверхурочных работ допускается в исключительных случаях, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы для каждого работника (ст. 99 ТК РФ).

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

5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение отдельных работников в эти дни допускается только с письменного согласия работника и разрешения Профсоюза. Оплата при этом производится в соответствии с законодательством. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. Работодатель обязуется предоставлять работникам учреждения ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется федеральными законами.

Удлиненные ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 35 дней предоставляются отдельным работникам учреждения в соответствии с трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и локальными нормативными актами.

Удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней, предоставляется инвалидам (ст. 23 ФЗ от 24.11.1995г. № 181 – ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

5.9. Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

5.10. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством, содержащим нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, сохранялось место

работы, в т.ч. время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни.

В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста (до трех лет);
- время предоставляемых по просьбе работников отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающей право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.11. Основной 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.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него. Работники, усыновившие ребенка (или детей) в возрасте до трех месяцев, также пользуются этой льготой;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

За второй и последующие годы отпуск может предоставляться в любое время рабочего года, в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленных у данного работодателя (ст. 122 ТК РФ).

5.12. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюза, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

По согласованию между работником и работодателем основной оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

5.13. Графики отпусков составляются с учетом пожеланий работников при условии, что это не противоречит интересам учреждения.

5.14. 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 год.

Не допускается отзыв из отпуска работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

5.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случае:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных (или муниципальных) обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.16. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок.

5.17. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3.1, 3.2 степени. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.18. Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации).

5.19. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком инвалидом по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (Постановление Правительства РФ от 13.10.2014 г. № 1048). Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в порядке, установленном федеральными законами.

5.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (жены, мужа, матери, отца, брата, сестры, сына, дочери) – до 5 календарных дней в году;
- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней;
- 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;
- матерям (отцам) и/или другим лицам, воспитывающим детей первоклассников и выпускников, предоставлять неоплачиваемые дни в День знаний (1 сентября), а также в день окончания школы (последний звонок).

На время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется место работы. Время отпуска без сохранения заработной платы во всех случаях засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж работника.

5.21. Дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в установленном порядке.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

5.22. Работники в возрасте до сорока лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работник обязан сообщить о том, что планирует пройти диспансеризацию, посредством предоставления письменного заявления на имя директора учреждения не позднее чем за три рабочих дня до диспансеризации, и согласовать с работодателем даты прохождения диспансеризации.

При предоставлении заявления работник, не достигший возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работник, являющийся получателем пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, также предоставляет документальное подтверждение статуса как лица предпенсионного возраста (справка из ПФР) или получение пенсии по старости досрочно или по выслуге лет (пенсионное удостоверение).

Работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации. Однако если работник не согласует с работодателем дни для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, отсутствие работника на рабочем месте может быть расценено как нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе и как прогул.

Работник вправе написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы на основании статьи 128 ТК РФ, если ему нужны дополнительные рабочие дни на диспансеризацию сверх минимума, предусмотренных статьей 185.1 ТК РФ. При этом работодатель может, но не обязан согласовывать вышеуказанное заявление.

Работник обязан предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее чем через три рабочих дня после прохождения диспансеризации.

5.23. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае отсутствия на рабочем месте в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник обязан письменно предупредить работодателя не позднее, чем за три рабочих дня до назначенного дня.

Факт сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник обязан подтвердить, представив работодателю справку о сдаче крови и ее компонентов или связанного с этим медицинского осмотра не позднее чем через три дня после дня сдачи крови/медицинского осмотра.

В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот

день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

## **6. ОХРАНА ТРУДА.**

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

6.1.1. Защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов.

6.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда в учреждении. Внедрение современных средств техники безопасности и создание необходимых санитарно-гигиенических условий труда для предупреждения травмирования и профессионального заболевания работника на производстве.

6.1.3. Оснащение рабочего места, закрепленного за работником необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарем.

6.1.4. Периодическое обучение работников учреждения безопасным приемам и методам труда, проведение вводного, первичного и периодических инструктажей по охране труда за счет средств работодателя.

6.1.5. Контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

6.1.6. Проведение обучения, инструктажа и проверки знаний по охране труда работников учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.7. Возмещение вреда, причиненного работнику в результате увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им трудовых обязанностей.

6.1.8. Регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с профсоюзом вопросов состояния охраны труда в подразделениях учреждения и информирование работников о принимаемых в этой области мерах.

6.1.9. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюза в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.1.10. Проведение специальной оценки условий труда.

6.1.11. Предоставление работникам следующих компенсаций по результатам специальной оценки условий труда:

- дополнительный отпуск, присоединенный к основному по результатам специальной оценки условий труда, минимальная продолжительность которого составляет 7 календарных дней. ст. 117, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021, с изм. от 06.10.2021);

- повышение оплаты труда на 4 % работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда, итоговый класс (подкласс) условий труда которых составляет 3.1,3.2.

- сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: 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 (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) (ст. 92, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021, с изм. от 06.10.2021)).

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021, с изм. от 06.10.2021))

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021, с изм. от 06.10.2021));

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты (ст. 212, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021, с изм. от 06.10.2021));

создание и функционирование системы управления охраной труда (ст. 212, "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021, с изм. от 06.10.2021));

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в

порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

- повышение оплаты труда на 15% работникам, в связи с наличием в их работе условий, отклоняющихся от нормальных, за непосредственное обслуживание, контакт с обслуживаемым контингентом.

6.1.12. Оснащение дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

6.1.15. Выплату дистанционному работнику компенсации за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещение расходов, связанных с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

6.1.14. Безопасные условия труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно, посредством исполнения обязанностей, предусмотренных абзацами 17, 20 и 21 части второй статьи 212 ТК РФ.

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

6.2. Работник обязан:

6.2.1. Соблюдать правила охраны труда.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной защиты.

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

6.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом несчастном случае, произошедшем при оказании услуг, выполнении работ, или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Медицинские осмотры, указанные в статье 213 ТК РФ, осуществляются за счет средств Работодателя

6.3. Каждый работник имеет право на:

6.3.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда. Получать достоверную информацию от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

6.3.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральными законами.

6.3.3. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

6.3.4. Обеспечение средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя.

6.3.5. Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя.

6.3.6. Оздоровительные процедуры в социально-оздоровительном отделении учреждения.

6.3.7. 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.

6.3.8. Внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

6.3.9. Проведение мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИДА в целях поддержания здоровья на рабочем месте.

6.3.10. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в частности организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий с работниками.

6.3.11. Компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, специальной оценкой условий труда, если он занят на работах с вредными (опасными) условиями труда.

## **7. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

7.1. Работодатель обязуется производить выплату заработной платы работникам ежемесячно не реже двух раз в месяц в денежной форме РФ (в рублях). При выплате заработной платы всем работникам выдавать расчетные листы, по форме утвержденной работодателем с учетом мнения профсоюза, с указанием количества проработанного времени, суммы заработной платы, причитающейся за соответствующий период времени,

суммы удержаний из заработной платы, а также об общей сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

7.2. В соответствии с Постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края» оплата труда работников производится на основе Положения об оплате труда.

7.3. В соответствии с Постановлением Правительства Ставропольского края от 20.08.2008г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края» и на основании Положения об оплате труда, работникам учреждения устанавливаются также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- повышение оплаты труда на 15% работникам, в связи с наличием в их работе условий, отклоняющихся от нормальных, за непосредственное обслуживание, контакт с обслуживаемым контингентом;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при расширении зон обслуживания, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

7.3.2. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни повышенная оплата или предоставление дополнительных дней отдыха производится в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.3.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере (ст.ст. 152 – 153 ТК РФ).

7.3.4. Оплата труда работников, работающих по совместительству, производится пропорционально выполняемому объему работ.

Размер всех вышеперечисленных выплат и доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора. Доплаты и надбавки предельными размерами не ограничиваются. Все виды надбавок и доплат устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований и утверждаются приказом директора-главного врача учреждения по согласованию с профсоюзом на основании представления руководителя структурного подразделения.

7.3.5. Оплата труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере 35 процентов часовой ставки, оклада (должностного оклада) с учетом выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.4. В целях поощрения работников учреждения и при наличии экономии фонда оплаты труда им устанавливаются следующие выплаты и премии:

- надбавка за стаж непрерывной работы;
- надбавка за ученую степень, звание;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия по итогам работы (за месяц, квартал);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- доплата за наличие квалификационной категории
- единовременные премии;
- премия за оказание платных услуг;
- надбавка за оказание платных услуг руководителю учреждения.

7.5. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о стимулирующих выплатах, утвержденном директором-главным врачом учреждения и согласованном с профкомом.

7.6. Стимулирующая надбавка за продолжительность непрерывной работы производится в размере 20% оклада за первые 3 года и 10% за последующие 2 года непрерывной работы. Максимальный размер надбавки не может превышать 30% оклада.

7.7. Во всех случаях, когда надбавки к окладам (ставка) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой надбавки исчисляются из оклада (ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

7.8. Выплату заработной платы работникам учреждения осуществлять 2 раза в месяц 15-го и 30-го числа текущего месяца, а в феврале 14-го и 28-го числа посредством перечисления на указанный работником счет в банке. При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем выплата производится накануне этого дня. Отпускные выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

7.9. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающиеся работнику от работодателя, производить в день увольнения работника.

7.10. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности согласно законодательству Российской Федерации.

7.11. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может

быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством РФ (ст. 133 ТК РФ).

7.12. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст.ст. 167 – 169 ТК РФ).

7.13. Работников, привлекаемых к исполнению государственных и общественных обязанностей, работодатель обязуется освободить от работы с сохранением за ними места работы (должности) на время исполнения данных обязанностей. Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном федеральными законами, нормативно – правовыми актами РФ либо решением соответствующего общественного объединения.

7.14. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

7.15. По письменному заявлению работника, ему могут предоставляться бесплатные оздоровительные процедуры в социально – оздоровительном отделении учреждения.

7.16. При наличии средств работодатель может производить следующие выплаты:

- выплачивать материальную помощь;

- женщинам и мужчинам при достижении пенсионного возраста (согласно Федеральным законом от 3 октября 2018 года № 350-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий") выплачивать единовременную премию в размере 1000 рублей;

- заведующим отделений ОСОД - 3,0 тыс.руб., социальным работникам ОСОД – 2,5 тыс.руб. к отпуску на лечение выплачивать материальную помощь.

Все вышеуказанные суммы выплат могут быть изменены оформлением соответствующих изменений к договору.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ.**

8.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере определенном законодательством.

8.2. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе страховую часть трудовой пенсии по

старости, страховую часть пенсии по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001 года № 167 – ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» работодатель обязуется производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации ежемесячно в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников, но не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы.

8.3. Вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты.

8.4. Предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда Российской Федерации документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения.

8.5. Информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносов.

## **9. ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

9.1. Для ведения коллективных переговоров, подготовки изменений, дополнений или проекта нового Коллективного договора и его заключения образовывается комиссия, которая рассматривает споры, выявляет социальные и профессиональные интересы работников, готовит предложения для внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

9.2 Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Работодателем и работниками в лице своего полномочного представителя – Профсоюза.

9.3. Работодатель и работники несут ответственность за неисполнение Коллективного договора и нарушения его условий в соответствии с действующим законодательством.

## **10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗА.**

10.1. На всех работающих в обязательном порядке распространяются все двухсторонние обязательства Коллективного договора, независимо от того, является ли работник членом **профсоюза** или нет, является постоянным работником или временным.

10.2 Работодатель обязуется:

- устанавливать условия труда и заработную плату, применять законодательство о труде в случаях, предусмотренных законодательством, с участием представителей трудового коллектива в лице **профсоюза**;
- соблюдать права и гарантии профсоюзной деятельности;
- в установленный срок рассматривать критические замечания и предложения работников и сообщать им о принятых мерах;

- обеспечивать включение представителей **профсоюза** в состав выборных органов организаций и комиссий по реорганизации и ликвидации учреждения;

- обеспечивать по личным заявлениям членов **профсоюза** проведение безналичной системы удержания профсоюзных взносов из заработной платы, их перечисление на счет **профсоюза** учреждения;

- предоставлять **профсоюзу** информацию о деятельности учреждения;

- гарантировать возможность участия председателя или иного представителя **профсоюза** в оперативных совещаниях учреждения;

- предоставлять **профсоюзу** право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не позже чем за час до окончания работы, предоставляя для этой цели бесплатно помещения в согласованные сроки, со всем оборудованием, отоплением, уборкой и охраной для работы самого органа и для проведения собраний, а также бесплатно предоставлять транспортные средства, средства связи и оргтехники.

10.3. Работники учреждения, избранные в состав **профсоюза** и не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюза, членами которого они являются.

10.4. Порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров регулируется Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения определяется гражданско – процессуальным законодательством РФ.

## **11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

Стороны несут ответственность за неисполнение норм Коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с Российским законодательством.

Стороны обязуются довести текст Коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 10 рабочих дней после его подписания.

Стороны разъясняют работникам учреждения положения договора, содействуют реализации их прав, основанных на договоре.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

12.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

12.3. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда

работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

12.4. Все изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

12.5. Для регулирования 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.

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

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Представитель работников, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своей комиссии и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

12.7. 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.

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

12.9. Настоящий Договор вступает в силу с 1 января 2022 года .

Договор подписан:

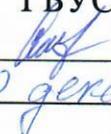
**От работодателя:**

Директор ГБУСОН «Кавказ»  
У.К. Датаяшева

 20 21 г.

**От работников:**

Председатель профкома:  
ГБУСОН «Кавказ»

 С.И. Сапко  
20 декабря 20 21 г.

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**

**профессий и должностей занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работа которых дает право на получение ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**

**Основание: Статья 117 Трудового кодекса РФ. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, результат СОУТ.**

<b>№ п/п</b>	<b>Должность</b>	<b>Количество календарных дней дополнительного отпуска</b>
1.	Шеф-повар	7
2.	Повар	7
3.	Кухонный рабочий	7
4.	Врач – акушер - гинеколог	7
5.	Врач клинической лабораторной диагностики	7
6.	Врач - стоматолог	7
7.	Фельдшер - лаборант	7
8.	Медицинская сестра палатная	7
9.	Медицинская сестра процедурной	7
10.	Столяр	7

Приложение № 2  
к коллективному договору  
ГБУСОН «Кавказ»  
на 2022-2024 годы

**Список**  
профессий ГБУСОН «Кавказ», имеющих право на бесплатное  
получение молока (основание: результат СОУТ)

1. Электрогазосварщик;
2. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
3. Маляр;
4. Столяр;
5. Слесарь – сантехник.