

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное казенное учреждение социального обслуживания
Краснодарского края «Курганинский социально – реабилитационный
центр для несовершеннолетних» (ГКУ СО КК «Курганинский СРЦН»)

ОКВЭД № 87.90

Форма собственности государственная

НА 2017-2020 ГОД (ГОДЫ)

Всего работников - 67
в том числе женщин - 53

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
"Центр занятости населения (Курганинского района)"
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 04.05.2017 № 33-К
Ву. специалист Г.А. Фирсова
наименование должности и подпись



От работодателя:
Директор ГКУ СО КК
«Курганинский СРЦН»
О.Г. Габдулхакова
«02» мая 2017г.

От работников:
Председатель ПК
Г.А. Фирсова
«02» мая 2017г.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

3.26. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

3.27. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 123 ТК РФ.

3.28. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков работникам организации предоставляются отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с вступлением в брак – до 5 календарных дней;
- в случаях рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день (1 сентября);
- для ликвидации аварии в доме - до 3 дней; и др. (ст. 128 ТК РФ).

3.29. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

3.30. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работнику, имеющему двух или 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 - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ).

3.31. Несоввершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.32. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

4.ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда в учреждении осуществляется в соответствии с положениями об оплате труда, стимулирующих и компенсационных выплатах (премировании) работников учреждения, разработанного и утвержденного работодателем с учетом мнения профкома (Приложения № 2, № 3).

4.2. Выплачивать заработную плату работнику 5 числа (за 2-ю половину месяца) и 20 числа (за 1-ю половину месяца) числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца) путем перевода в кредитную организацию

(указанную в заявлении работника) на лицевой счет. Оплата за услуги по зачислению средств на лицевые счета работников производится за счет работодателя. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы

4.3. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.4. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты 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. Форму расчетного листа утверждать с учетом мнения представительного органа работников (ст. 136 ТК РФ).

4.5. Работодатель, или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

4.6. Сроки расчета при увольнении работника регламентируются ст. 140 ТК РФ.

4.7. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование 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).

4.8. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.9. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст.154 ТК РФ). Повышение оплаты труда за работу в ночное время установить в размере 20%.

4.10. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72-2 ТК РФ).

4.11. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

4.12. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (ст.136ТК РФ).

4.13. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

5.1. Работодатель обязуется обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в организации.

5.2. Работодатель обязуется систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

5.3. Провести специальную оценку условий труда.

5.4. Работодатель обеспечивает проведение инструктажа работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

5.5. Работодатель обязуется: Организовать проведение периодического медицинского осмотра работников организации обязанных проходить медицинский осмотр.

5.6. Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с отраслевыми нормами, утвержденными в порядке установленном Правительством РФ;

5.7. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст.265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 года №163).

5.8. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний. Финансовому обеспечению следующих предупредительных мер:

- а) специальная оценка условий труда;
- б) обучение по охране труда;
- в) приобретение работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами;
- г) приобретение страхователями, работниками которых проходят обязательные предсменные и(или) предрейсовые медицинские осмотры, приборов для определения наличия и уровня содержания алкоголя (алкотестеры или алкометры);
- д) приобретение страхователями аптек для оказания первой помощи.

5.9. Ежемесячно проводить во всех отделениях единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

5.10. В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной

- не направлять в командировки и не привлекать к работе в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни беременных женщин (ст. 259 ТК РФ);

6.2. Лица моложе 18 лет принимаются на работу после предварительного обязательного медицинского осмотра. Медицинские осмотры лиц моложе 18 лет осуществляются за счет средств работодателя (ст. 266 ТК РФ).

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

7.1. Работодатель знакомит вновь поступающего работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, состоянием условий и безопасности труда на рабочем месте, иными локальными нормативными актами.

7.2. Работодатель обеспечивает право работников отрасли на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 85-90 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

7.3. Стороны договорились предусматривать обязательства сторон по созданию условий и принятию мер для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

7.4. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется обеспечивать благоприятные условия труда, повышение уровня заработной платы, реализацию программ социальной защиты работников, пенсионеров, повышение профессионального уровня работников.

7.5. Каждому вновь принятому на неопределенный срок работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше 2 месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

7.6. Работодатель обязуется предоставить работнику возможность переквалификации, если тот проработал в организации на одной должности более 3 лет.

7.7. Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет работодателя с периодичностью не реже, чем 1 раз в 3 года.

7.8. На весь период обучения работника, направленного на профессиональную переподготовку, повышение квалификации с отрывом от работы сохраняется средняя заработная плата и место работы.

7.9. Работодатель содействует повышению уровня квалификации (подтверждению или повышению квалификационной категории).

7.10. Работодатель учреждения, подведомственного министерству труда и социального развития, содействует аттестации педагогических работников.

7.11. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск, если данное право не нарушит производственный процесс.

7.12. Женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет, по их просьбе (детей инвалидов до 18 лет) могут использовать ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время.

7.13. Работающая женщина или одинокий работающий мужчина, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, вправе брать отпуск в удобное для них время согласно Постановления ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.01.1981 № 235 «О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей» и Распоряжению Совмина СССР от 30.10.1985 № 2275р «О предоставлении отпуска для одиноких работающих мужчин, имеющих двух и более детей в возрасте до 12 лет.»

7.14. С целью привлечения на работу молодежи, предусматривать возможность трудоустройства лиц:

- закончивших профильные образовательные организации высшего профессионального образования;

- окончивших школу, профессионально-технические учебные заведения.

7.15. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, членов выборных органов первичной профсоюзной организации, ее структурных подразделений не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.16. Работодатель при наличии экономии фонда оплаты труда оказывает материальную помощь работникам:

- в связи с рождением ребенка - в размере 5000,0 рублей;
- в связи с регистрацией брака, серебряной или золотой свадьбой – в размере 5000,0 рублей;

- в связи со смертью близких родственников (родители, дети) - в размере 5000,0 рублей;

- в связи с длительной болезнью работника - в размере 5000,0 рублей;

- в связи с другими особыми обстоятельствами - по ходатайству Профкома, зам. директора учреждения или зав.отделением; заявления работника с приложением подтверждающих документов.

7.17. Обучение уполномоченного лица по охране труда за счет средств работодателя.

7.18. Совместно с профкомом (уполномоченными лицами по охране труда) организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях, регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профкомом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях, информировать работников о принимаемых мерах.

7.19. Не реже 1 раз в год работодатель проводит анализ состояния производственного травматизма и разрабатывает согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации по его снижению.

7.20. На основании предложений уполномоченного лица по охране труда реализовывать мероприятия по улучшению условий труда.

7.21. Разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.22. Проведение за счет средств работодателя медицинских осмотров, обеспечение спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.

7.23. Освобождать работника в день сдачи крови и ее компонентов с сохранением средней заработной платы, с предоставлением подтверждающих документов.

7.24. Обеспечение работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, включая интернет, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

7.25. Представление к присвоению почетных званий работников, награждению их ведомственными наградами, Благодарностями и Почетными грамотами администрации по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.26. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК), а также многодетных родителей (Закон КК от 22.02.2005г. № 836-КЗ) «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае».

7.27. Информировать работников о полагающихся СИЗ.

7.28. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательство не привлекать к сверхурочным работам женщин, имеющих детей до 8 лет, детей-инвалидов до 18 лет.

7.29. Для обеспечения условий труда молодежи: исключить использование труда лиц в возрасте до 21 года на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.30. Работодатель оказывает содействие Профкому в его деятельности.

8. ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1 В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в соответствии с Федеральным законом от 15 декабря 2001 года №167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" работодатель обязуется:

- производить уплату авансовых платежей по страховым взносам ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда на счета работников, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляются страховые взносы;
- вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса по каждому работнику;
- предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы необходимые для ведения индивидуального

(персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения.

8.2. В целях реализации Федерального закона от 30 апреля 2008 года № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии в государственной поддержке формирования пенсионных накоплений:

- работник вправе подать заявление о добровольном вступлении в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в целях уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии, а работодатель обязан принять заявление и удерживать из заработной платы работника сумму дополнительных страховых взносов, указанную в заявлении, своевременно и в полном объеме перечислить её на накопительную часть трудовой пенсии работника.

8.3. Предпринимать меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы со финансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

9.1. В период действия коллективного договора в случае его выполнения работодателем, профсоюзная организация признает свою ответственность за реализацию общих целей и сотрудничает с работодателем в обеспечении трудового распорядка, трудовой дисциплины, содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

9.2. Участвует в подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, спортивных и культурно-массовых мероприятий.

9.3. Оказывает помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательством льгот и дополнительных гарантий, контролирует предоставление отпуска молодым работникам, информирует молодых работников о задачах и деятельности первичной профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

9.4. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.5. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.6. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.7. Увольнение работника, являющегося членом профессионального союза, по пунктам 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.8. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.9. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1%. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.10. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.11. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.12. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.13. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.14. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Курганинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» (далее – учреждение) в лице их представителя - профсоюзного комитета государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Курганинский социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних» в лице Фирсовой Галины Анатольевны (далее по тексту: Профком);

-Работодатель в соответствии с уставом учреждения, иными правовыми актами в лице директора Габдулхаковой Оксаны Георгиевны (далее по тексту – Работодатель);

1.2. Коллективный договор (далее по тексту - КД) разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ТК), Закона Российской Федерации от 19.04.1991г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации", Федеральных законов от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее – Закон № 10-ФЗ), от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (далее – Закон № 79-ФЗ), законов Российской Федерации (далее по тексту - РФ), субъектов РФ, иных нормативных правовых актов РФ и субъектов РФ, содержащих нормы трудового права.

1.3. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками учреждения на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.4. Предметом настоящего КД являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Работодателя, льготы и преимущества, условия труда для работников более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Генеральным, Отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.5. Работодатель признает первичную организацию профсоюза работников государственного учреждения в лице ее выборного органа как единственного полномочного представителя работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Курганинский социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних», по данному коллективному договору.

1.6. Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплатке и страховых взносах работников.

10.16. Оказывает содействие членам Профсоюза и членам их семей в приобретении льготных профсоюзных путевок с 20% скидкой на санаторно-курортное лечение в профсоюзных санаторно-курортных учреждениях.

10.17. Оказывает материальную помощь в связи :

- юбилейными датами – до 1,500 руб.;
- выходом на пенсию – до 1,500 руб.;
- рождением ребенка – до 1,500 руб.;
- регистрацией брака – до 1,500 руб.;
- смертью близких родственников – до 1,500 руб.;
- с длительным лечением, операцией, приобретением дорогостоящих медикаментов – до 1,500 руб.;

- в случае утери или повреждения имущества от наводнения, пожара – до 1,500 руб.;

- тяжелым материальным положением – до 1,500 руб.

10.18. Оказывает помощь членам Профсоюза в получении за счет средств, профсоюзного бюджета Краснодарской краевой территориальной организации Профсоюза:

- материальной помощи при получении травмы на производстве, по пути с работы, на работу, в быту и в случае травмирования их детей.

10.19. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ст.44 ТК РФ.

11.2. В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, представители одной из сторон направляют другой

стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

11.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

11.4. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

11.5. Контроль за выполнением данного коллективного договора осуществляется представителями сторон, а также соответствующим органом по труду.

11.6. Стороны два раза в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

11.7. Урегулирования разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

11.8. Работодатель и представители работников за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии со ст. ст. 54, 55 ТК РФ.

11.9. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу (до подписания трудового договора).

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда и премировании работников.
3. Положение о материальном стимулировании работников.
4. Перечень должностей и профессий на ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск.
5. Перечень должностей и профессий на дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда.
6. Перечень должностей и профессий на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.
7. Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда
8. Перечень профессий и должностей работников, которые обеспечиваются сертифицированными спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 1 июня 2009 года № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

1.7. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.8. Положения настоящего КД распространяются на всех работников организации.

1.9. Положения настоящего КД в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем, Профкомом и работниками.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного КД и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием и работников организации.

1.11. Работодатель знакомит с КД, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу (до заключения трудового договора), доводит совместно с Профкомом до работников информацию о выполнении условий КД на собраниях, через средства информации.

1.12. Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

- при реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации;

- при смене формы собственности организации - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при ликвидации организации - в течение всего срока проведения ликвидации.

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Все основные вопросы трудовых (государственно-служебных /далее – служебные) и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Профкомом.

2.2. Трудовые (служебные) отношения в организации строятся на основании трудового договора (служебного контракта), заключаемого между работниками и Работодателем в письменной форме как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор (служебный контракт)). Трудовой договор (служебный контракт) хранится у каждой из сторон договора.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

2.4. Срочный трудовой договор (служебный контракт) заключается в случаях, когда трудовые (служебные) отношения в организации не могут быть установлены на неопределенный срок (т.е. на постоянную работу) с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с учетом категории замещаемой должности. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством с участием профсоюзного комитета (ст. 59 ТК РФ).

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.6. В случае реорганизации или ликвидации организации либо сокращения должностей государственной службы, численности или штата работников представитель нанимателя (Работодатель) в письменной форме информирует выборный профсоюзный орган данной организации о возможном расторжении служебного контракта (трудоого договора) с работником не позднее, чем за два месяца до сокращения соответствующей должности.

2.7. Не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

2.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

2.9. При сокращении численности или штата работников организации Работодатель при рассмотрении преимущественного права на замещение должности или оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК.

Помимо категорий работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- лиц пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавших в организации свыше 10 лет;
- одиноким родителям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста;
- работающие инвалиды.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, неоднократного неисполнения работником без уважительной причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 82 ТК).

2.11. При принятии решения о ликвидации организации или решения о сокращении должностей, численности или штата работников, которое может привести к массовому увольнению работающих, представители Работодателя не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщают в письменной форме органам

службы занятости и выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых сокращениях должностей и увольнениях работников, их числе, категориях и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

2.12. Создавать квотируемые рабочие места для инвалидов и для граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются Правилами внутреннего распорядка. (Приложение №1)

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ) и прилагаются к коллективному договору (Приложение №1)

3.3. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни (ст.112 ТК РФ).

3.4. В учреждении устанавливается:

-пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

3.5. Начало ежедневной работы, время обеденного перерыва и окончание рабочего дня устанавливается для работников учреждения с учетом его производственной деятельности, и определяются графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

3.6. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 92-94), другими нормативными актами (например, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" /с последующими изменениями/ женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36-часовая рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени) устанавливается для женщин – 36 часов в неделю.

3.8. В соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.92-94) и Постановлением главы администрации Краснодарского края от 30 ноября 2006 года № 1050 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных учреждения социального обслуживания

Краснодарского края» в учреждении устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

3.8.1.36-часовая рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени: социальный педагог, педагог-психолог, инструктор по труду, руководитель физического воспитания;

3.8.2.30-часовая рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени: воспитатели;

3.8.3.24-часовая рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени: музыкальный руководитель;

3.8.4.20-часовая рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени: учитель-логопед;

3.8.5. Для администрации: начало работы (смены) в 8 час. 00 мин.

Продолжительность ежедневной работы (смены):

- в обычный рабочий день - 8 час. 00 мин., для женщин 7час. 12 мин.;

- накануне нерабочих праздничных дней - 7 час. 00 мин., для женщин 6час. 12 мин.;

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- 48 мин - с 12 час. 00 мин. до 12 час.48 мин.

Окончание работы (смены):

-в обычный рабочий день - 17 час. 00 мин., для женщин - 16час.;

-накануне нерабочих праздничных дней – продолжительность рабочего дня или смены, уменьшается на один час.

Продолжительность ежедневной работы (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.8.6 Сменная работа воспитатель приемного отделения, медицинская сестра, кочегар котельной, специалист по социальной работе (дежурный по режиму), осуществляется в соответствии с графиками сменности:

-начало 1 смены-8час.00мин., окончание -18час.00 мин.;

-начало 2 смены-18час.00мин., окончание - 8час.00мин.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения в действие. Суммированный учет рабочего времени. Учетный период месяц. Выходные по скользящему графику. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст.103ТК РФ). Перерывы для отдыха и приема пищи включаются в рабочее время.

3.8.7.Для повара, кухонной рабочей:

-начало смены в 06 час 00 мин., окончание смены в 20 час.00 мин.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения в действие. Суммированный учет рабочего времени. Учетный период месяц. Выходные по скользящему графику. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст.103ТК РФ). Перерывы для отдыха и приема пищи включаются в рабочее время.

3.8.8.Для помощника воспитателя:

-начало смены в 07 час 00 мин., окончание смены в 20 час.00 мин.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения в действие. Суммированный учет рабочего времени. Учетный период месяц. Выходные по скользящему графику. При

составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст.103ТК РФ). Перерывы для отдыха и приема пищи включаются в рабочее время.

3.8.9.Для специалиста по пожарной безопасности:

-начало смены в 20 час 00 мин., окончание смены в 8 час.00 мин.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения в действие. Суммированный учет рабочего времени. Учетный период год. Выходные по скользящему графику. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст.103ТК РФ). Перерывы для отдыха и приема пищи включаются в рабочее время.

3.8.10.Для воспитателя реабилитационного отделения:

-начало 1 смены в 8 час 00 мин., окончание смены в 12 час.00 мин.;

-начало 2 смены в 12 час 00 мин., окончание смены в 18 час 00 мин.;

-начало 3 смены в 18 час 00 мин., окончание смены в 8 час 00 мин.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения в действие. Суммированный учет рабочего времени. Учетный период месяц. Выходные по скользящему графику. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст.103ТК РФ). Перерывы для отдыха и приема пищи включаются в рабочее время.

3.9.По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

3.10. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

3.11. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст.74ТК РФ).

3.12. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе, работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99ТК РФ).

3.13. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является приложением № 6 к настоящему коллективному договору (ст.101ТК РФ).

3.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.113ТК РФ).

3.15. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

3.16. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259ТК РФ).

3.17. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст.113, ст.259ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.18. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ).

3.19. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней.

3.20. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Ежегодные удлиненные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам согласно приложения №4. Перечни должностей работников, которым предоставляются отпуска за ненормированный рабочий день, за работу с вредными условиями труда и по другим основаниям прилагаются к коллективному договору. (Приложение №5, №6). Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

3.21. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.22. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

3.23. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее чем за две недели до его начала.

3.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

-временной нетрудоспособности работника;

-исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

-в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

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