

От работодателя  
И.о.директора  
ГБУСОН РО «Социальный приют г. Таганрога»  
Воронцова М.В.



От трудового коллектива  
Председатель СТК  
ГБУСОН РО «Социальный приют г. Таганрога»  
Добрыненко Л.В.



### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социальный приют г. Таганрога для лиц без определенного места жительства и занятий»  
на 2017 – 2019г.г.

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

*В 302/17-690*  
Регистрационный №7757 от *14.08.2017*  
Заместитель министра –  
начальник управления по труду

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
Ростовской области  
Заместитель начальника управления  
по труду *с.с.с. М.Н. Каймак*

г. Таганрог  
2017 год

## СОДЕРЖАНИЕ

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	2
2.ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН	3
3.ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	6
4.ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ	8
5.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	13
6.ВРЕМЯ ОТДЫХА.	14
7.ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ.	15
8.ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	15
9.ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА	16
10.ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ	17
11.ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ	19
12. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ	20
13.УСЛОВИЯ РАБОТЫ И ОХРАНЫ ТРУДА ЖЕНЩИН	20
14.ВЫХОДНЫЕ ПОСОБИЯ	23
15.МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА С УЧЕТОМ РОСТА ЦЕН,УРОВНЯ ИНФЛЯЦИИ/ВЫПОЛНЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ОПРЕДЕЛЕННЫХ КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ	24
16. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ИЗМЕНЕНИЯ, ДОПОЛНЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.	24
17. ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ С КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ	26

Настоящий коллективный договор на 2017-2019 годы, заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, далее ТК РФ, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» с учетом изменений и дополнений к нему и направлен на обеспечение эффективной и безопасной деятельности по представлению социальных услуг гражданам в сфере социального обеспечения, обеспечение защиты социальных, экономических прав и законных интересов работников, поддержание достаточного уровня их жизни. Стороны подтверждают прекращение действия коллективного договора от 22 января 2016 года с момента принятия сторонами настоящего коллективного договора.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ (ст.40 ТК РФ)

1.1. Коллективный договор ГБУСОН РО «Социальный приют г. Таганрога» на 2017-2019 годы заключен между работниками учреждения в лице представителя трудового коллектива, далее работников и администрацией учреждения в лице директора, далее работодателя, вместе именуемых стороны, в целях урегулирования, в рамках действующего законодательства, трудовых и социально-экономических отношений и является обязательным для выполнения обеими сторонами.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Если по истечении установленного срока действия договора ни одна из сторон не заявит о его прекращении, то договор продлевается на новый срок.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на работников и работодателя ГБУСОН РО «Социальный приют г. Таганрога». Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств, реальности их обеспечения и обязательного выполнения.

1.4. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения, не снижающие действующие гарантии для работников.

1.5. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением или дополнительным соглашением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

1.6. Условия работы в учреждении обусловлены целью его создания – оказание социальной помощи лицам без определенного места жительства и занятий, в связи с чем, имеют свои особенности:

При выполнении своих трудовых обязанностей – проведении санитарной обработки лиц поступающих в учреждение, оказании им первой доврачебной помощи, предоставлении ночлега, оказании бытовых услуг и разносторонней помощи работники учреждения, непосредственно контактируют с лицами без определенного места жительства и занятий, подвергаются повышенной степени риска воздействия опасных для здоровья факторов, таких как туберкулезные и иные инфекционные заболевания, негативной психологической нагрузке.

За работу в данных условиях работникам учреждения предусмотрены выплаты компенсационного характера в размере указанном в Положении об оплате труда. (Приложение №2)

По своей специфике социальный приют является непрерывно действующей организацией, в связи с чем, для определенной категории работников учреждения установлен различный режим рабочего времени. В частности режим рабочего времени дежурных служб, обслуживающего персонала (дежурные по этажу, медицинские сестры, дезинфекторы, санитарки) устанавливается согласно графика сменности.

## 2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН (ст.ст.21,22,31,52,53 ТК РФ)

Договорившиеся стороны обязуются:

2.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем учреждения, выступать в органах государственного управления по вопросам защиты экономических и социальных прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих нормативных актов, программ, рекомендаций.

2.2. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Коллективным договором минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям.

2.3. Принимать совместные меры, направленные на:

- качественное выполнение задач учреждением;
- обеспечение достойной жизни работников,
- создание здоровых и безопасных условий труда,
- совершенствование организации и стимулирование оплаты труда,
- обеспечение роста заработной платы,

-реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников, пенсионеров, инвалидов учреждения,

-повышение профессионального уровня работников.

2.4. Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в коллективе, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров в учреждении.

2.5. Для стимулирования высокопроизводительного труда, повышения квалификации и профессионального роста организовывать соревнования и конкурсы в учреждении.

#### **Обязанности работодателя:**

2.6. Заключать Коллективный договор с работниками учреждения в лице их представителей, уполномоченных на представительство общим собранием работников.

2.7. При принятии решений по социально-трудовым вопросам учитывать мнение трудового коллектива в лице Совета трудового коллектива, обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией, руководствуясь при этом постановлением Правительства РФ от 05.12.91 г. № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну».

2.8. Создавать необходимые условия для высокопроизводительного труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.9. Обеспечивать работникам соответствующую оплату их труда, на основании действующих положений.

2.10. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на снижении влияния вредных факторов производства на здоровье работников.

2.11. Осуществлять повышение квалификации работников учреждения путем систематического доведения до работников требований руководящих документов по специальностям..

2.12. Обеспечивать выдачу страховых полисов обязательного медицинского страхования в течение 10 дней со дня поступления на работу.

#### **Обязанности работников:**

2.14. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

2.15. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.16. Соблюдать трудовую дисциплину;

2.17. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.18. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.19. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Основные трудовые права и обязанности работников и администрации изложены в Правилах внутреннего трудового распорядка работников ГБУСОН РО «Социальный приют г.Таганрога» (Приложение № 1)

#### **Права работодателя:**

2.21. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

2.22. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.23. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.24. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

2.25. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

2.26. Принимать локальные нормативные акты.

**Работодатель обязан:**

- 2.28. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2.29. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 2.30. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 2.31. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 2.32. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 2.33. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- 2.34. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом;
- 2.35. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 2.36. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 2.37. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 2.38. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, Совета трудового коллектива, о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- 2.39. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 2.40. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 2.41. Осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 2.42. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 2.43. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

**Работники имеют право на:**

- 2.44. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- 2.45. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 2.46. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 2.47. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 2.48. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 2.49. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- 2.50. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- 2.51. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 2.52. Участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 2.53. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 2.54. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 2.55. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- 2.56. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- 2.57. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- 2.58. Работодатель признает в качестве представителей работников Совет трудового коллектива учреждения.

#### **Представители работников в лице Совета трудового коллектива имеют право:**

- 2.59. Представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.
- 2.60. Выражать мнение работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, коллективным договором;
- 2.61. Проводить консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 2.62. Получать от работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- 2.63. Обсуждать с работодателем вопросы о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- 2.64. Обсуждать с работодателем планы социально-экономического развития учреждения;
- 2.65. Участвовать в разработке и принятии коллективных договоров;
- 2.66. Участвовать в управлении учреждением в иных формах, определенных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения иными нормативными актами.
- 2.67. Участвовать в формировании и расходовании фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива.
- 2.68. Участвовать в распределении средств от оказания платных услуг.
- 2.69. Получать от работодателя информацию по вопросам:
- реорганизации или ликвидации организации;
  - введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
  - профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
  - по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.
- 2.70. Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (Раздел III ТК РФ)**

- 3.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в ГБУСОН РО «Социальный приют г. Таганрога»
- 3.2. Трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику

заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором, иными локальными нормативными актами и соглашением сторон.

3.3. Трудовой договор с работником ГБУСОН РО «Социальный приют г. Таганрога» заключается в письменной форме и включает в себя:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица; идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

3.4. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

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

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

#### 4. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ (Главы 11-13 ТК РФ)

4.1. Порядок приема на работу осуществляется в соответствии со статьями 68-71 Трудового кодекса Российской Федерации

4.2. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

4.3. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

4.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. (Ст.68 ТК РФ)

4.5. Медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора и его порядок производятся в соответствии с утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 N 302н Перечнем работ и Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (обследования), в соответствии с Положением о проведении медицинского осмотра работников Социального приюта г. Таганрога.

4.6. Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных выше указанным Перечнем.

4.7. При заключении трудового договора в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

4.8. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

4.9. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

-лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

-лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

-лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

-лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

-лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

-лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

-иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами,



коллективным договором.

4.10. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

4.11. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

4.12. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

4.13. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме, не позднее чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

4.14. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения Совета трудового коллектива и без выплаты выходного пособия.

4.15. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

4.16. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

4.17. Прекращение трудового договора осуществляется в соответствии с требованиями статей 77-84.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.18. Общими основания прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

Порядок прекращения трудового договора по подпунктам 1),2),3),4) настоящего пункта определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.19. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

4.20. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

4.21. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

4.22. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника,

прекращается с выходом этого работника на работу.

4.23. Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

4.24. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

4.25. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.26. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

4.27. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

4.28. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

4.29. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

4.30. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации;
- 2) сокращения численности или штата работников организации;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
  - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
  - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
  - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
  - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации;

14) в других случаях, установленных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.31. Порядок проведения аттестации устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и проводится в соответствии с Положением об аттестации работников Социального приюта г.Таганрога, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Совета трудового коллектива.

4.32. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2) или 3) статьи 4.30, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую 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.

4.33. Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7) или 8) статьи 4.30, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

4.34. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске).

4.35. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Совету трудового коллектива и работнику не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.36. Увольнение работников, являющихся членами Совета трудового коллектива, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса производится с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива в соответствии со статьей 373 Трудового Кодекса.

4.37. прекращения трудового договора регламентируется требованиями статьи 84.1. Трудового Кодекса РФ

4.38. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

4.39. приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

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

4.41. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку. Выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.42. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель

обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

4.43. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4.44. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного федерального закона.

4.45. 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 отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника за совершение прогула или осуждения работника к наказанию, исключающему продолжение работы, а так же в связи с истечением срока трудового договора в период беременности женщины, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ (Раздел IV ТК РФ)

5.1. Режим рабочего времени регламентируется локальным нормативным актом учреждения-«Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУСОН РО «Социальный приют г. Таганрога» утвержденных Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива ГБУСОН РО «Социальный приют г. Таганрога».

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников учреждения устанавливается:

- для работников общей категории - 40 часов;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - 35 часов в неделю;
- для медицинских сестер, санитарок, сестры-хозяйки - 36 часов

5.3. Режим рабочего времени:

5.3.1. Продолжительность рабочей недели для работников за исключением указанных в п.5.2. - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

5.3.2. Для дезинфекторов, медицинских сестер, санитарок режим рабочего времени (чередование рабочих и нерабочих дней, время начала и окончания работы, время отдыха) обусловлен сменным характером работы, и определяется графиком сменности. (Структура графика сменности для указанной категории работников дана в приложении к Правилам внутреннего трудового распорядка).

График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. При составлении графика сменности учитывается мнение Совета трудового коллектива, и обеспечивается требование законодательства о том, чтобы суммированная продолжительность рабочего времени за учетный период (за 1 год) не превысила норму.

5.3.3. Режим рабочего дня (время начала и окончания работы, время перерывов) указан в Правилах внутреннего распорядка, в Графике сменности.

5.4. Привлечение работников, для которых установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Привлечение данных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях возникновения или угрозы возникновения аварий в системе энергоснабжения, устранения последствий таких аварий, для предотвращения уничтожения или порчи имущества учреждения (государственного имущества).

5.5. Работники учреждения, работающие по графику сменности, заступают на смену в независимости от того выпадает ли смена на нерабочий праздничный или общий выходной день.

- 5.6. Учет времени, фактически отработанного каждым работником, осуществляется кадровой службой в таблице учета отработанного времени.
- 5.7. В состоянии алкогольного или наркотического опьянения работник работе не допускается

## 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА. (Раздел V ТК РФ)

- 6.1. Работникам предоставляется время отдыха в соответствии с трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.
- 6.2. Всем работникам предоставляются выходные дни  
- при пятидневной рабочей недели – два выходных дня: суббота, воскресенье  
- при сменной работе – по графику сменности (приложение б).
- 6.3. Всем работникам ГБУСОН РО «Социальный приют г.Таганрога» предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы. Продолжительность основного отпуска не должна составлять менее 28 календарных дней.
- 6.4. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 6.5. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечению шести месяцев непрерывной работы в учреждении. В последующие годы работы отпуск предоставляется в любое время года в соответствии с графиком, который составляется администрацией на каждый календарный год и доводится до сведения работников не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.
- 6.6. Оплата за время отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Если работодатель своевременно не выплатил отпускные, то по требованию работника отпуск должен быть перенесен.
- 6.7. Работникам гарантируется предоставление кратковременного отпуска без сохранения заработной платы в случае:  
-свадьбы работника-5 дней,  
-смертью близких родственников (родители, дети, родные братья и сестры)-5 дней  
-рождением ребенка-5 дней.
- 6.8. Предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника (ст. 128 ТК РФ):  
-участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам – до 35 календарных дней в году,  
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году,  
-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году,  
-работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году,  
-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти родственников – до пяти календарных дней,  
-работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокому родителю, воспитывающему ребенка до четырнадцати лет – до 14 календарных дней.
- 6.9.Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.
- Перечень должностей, по которым представляются дополнительные оплачиваемые отпуска:  
-медицинская сестра-35 календарных дней;  
-дезинфектор-35 календарных дней;  
-санитарка-35 календарных дней;  
-сестра-хозяйка-12 календарных дней.

Указанные отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков.

## 7.ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ.

Работодатель и трудовой коллектив:

7.1. Признают, что выполнение условий настоящего договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками индивидуальных обязательств по трудовым договорам, а так же всех мероприятий, нацеленных на повышение материального благополучия работников

7.2. Обеспечивают устойчивую эффективную работу по социальному обслуживанию населения в соответствии с уставом учреждения, получают прибыль согласно расчетному плану и на их основе добиваются улучшения качества социального обслуживания и материального состояния работников. Работодатель обязуется:

7.3. Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность учреждения. Обеспечить работником объемом работ, материалами, оборудованием, инструментами и т.д.

7.4. Работники, в лице Совета трудового коллектива признают свою ответственность за достижение общих целей и обязуются сотрудничать с работодателем в их реализации.

## 8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА (Раздел VI ТК РФ)

Работодатель обязуется:

8.1. Осуществлять оплату труда работникам учреждения в соответствии с заключенными трудовыми договорами (контрактами) по утвержденным ставкам заработной платы (должностным окладам) и «Положением об оплате труда работникам Социального приюта г. Таганрога» в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда (Приложение №2).

8.2. Осуществлять при наличии экономической возможности выплаты работникам в соответствии с «Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУСОН РО Социальный приют г. Таганрога за счет не бюджетного финансирования»

8.3. Оплачивать труд в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

8.4. Производить выплату заработной платы работникам учреждения два раза в месяц 9 и 24 числа.

8.5. В исключительных случаях отдельным работникам, выдавать внеплановый аванс в счет заработной платы в размере не более месячного заработка.

8.6. Системы нормирования труда определяются работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива учреждения и отражаются в Положении о системе нормирования труда (Приложении №3).

## 9. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА (Раздел X ТК РФ)

9.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

9.2. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

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

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

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

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда: по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

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

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

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

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

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

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

## 10. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ (Раздел VIII ТК РФ)

10.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим договором (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

при направлении в служебные командировки;

при переезде на работу в другую местность;

при исполнении государственных или общественных обязанностей;

при совмещении работы с обучением;

при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

в некоторых случаях прекращения трудового договора;

в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

10.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

10.3. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

10.4. Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

10.5. Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, в таких случаях выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо решением соответствующего общественного объединения.

10.6. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со статьей 173 Трудового Кодекса РФ.

10.7. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со статьей 174 Трудового Кодекса РФ.

10.8. Работникам, успешно обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года.

10.9. Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, независимо от их организационно-правовых форм, работодатель предоставляет дополнительные отпуска, с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов, в IX классе - 9 календарных дней, в XI (XII) классе - 22 календарных дня.

10.10. Работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

10.11. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

10.12. К дополнительным отпускам, предусмотренным настоящей статьей, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

10.13. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

## 11. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

11.1. При высвобождении (увольнении) работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата издаются приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения в соответствии с законодательством о труде.

11.2. Работодатель обязуется содействовать работникам в повышении квалификации.

Меры по содействию занятости:

11.3. Ограничивается применение иностранной рабочей силы.

11.4. Допускается перевод работника на неполный рабочий день (неделю) с оплатой за фактически отработанное время в случае, если нормальная продолжительность рабочего времени экономически нецелесообразна. При переводе работника на неполный рабочий день в условиях, когда инициатива



исходит от администрации, работодатель обязан предупредить об этом работника за два месяца, поскольку имеется в виду изменение существенных условий труда.

11.5. Предупреждать работника персонально под расписку не менее чем за три месяца о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата. Предоставлять информацию не менее чем за три месяца о возможных массовых высвобождениях работников в органы государственной службы занятости населения.

11.6. Одновременно с предупреждением, высвобождаемым работникам, предлагаются все появляющиеся вакансии.

11.7. Предоставлять работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении по сокращению штатов, одного дня в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

11.8. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

11.9. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата, которым до достижения пенсионного возраста осталось 2 года и менее, не производить без предварительного обсуждения их на собрании трудового коллектива.

11.10 При высвобождении женщин, имеющих детей в возрасте от трех лет им предлагаются имеющиеся вакансии, и в случае необходимости им обеспечивается обучение с целью повышения квалификации или восстановления квалификационных навыков, переподготовка по смежным специальностям в соответствии с ранее полученной квалификацией.

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

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

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- лицам предпенсионного возраста (за 4 года до пенсии);
- лицам отработавшим в учреждении свыше 10 лет;

## 12. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется.

12.1. При наличии денежных средств оказывать материальную помощь:

- при уходе в отпуск,
- при рождении ребенка
- на собственную свадьбу работника,
- на свадьбу детей работника,
- в День знаний (1 сентября) семьям, имеющим 3-х или более детей в возрасте до 18 лет,
- в случае смерти членов семьи (супруг(а), дети, родители) с выделением транспорта.

12.2. При возникновении форс-мажорных обстоятельств (пожара, стихийного бедствия и пр.) администрацией принимается решение об оказании материальной помощи пострадавшим работникам.

12.3. Для организации похорон работников учреждения и работников, вышедших на пенсию производить оплату ритуальных услуг согласно перечню (могила, гроб, 2 венка, крест и транспорт) и оказывать материальную помощь членам семьи умершего.

12.4. Предоставлять ежегодно один день оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября) матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей школьников младших классов (1-4 класс),

12.5. Выделять денежное вознаграждение при наличии бюджетных ассигнований на соответствующие расходы :

- работникам к 50-летию, 55-летию, 60-летию,
- при уходе на пенсию и увольнении по состоянию здоровья.

12.6. Проводить культурно-спортивную работу.

Работодатель имеет право:

12.7. Предоставлять работникам возможность повышения квалификации, получения смежных профессий, обучения и переобучения профилирующим профессиям.

12.8. Заниматься благотворительной деятельностью.

### 13. УСЛОВИЯ РАБОТЫ И ОХРАНЫ ТРУДА ЖЕНЩИН (Глава 41 ТК РФ)

13.1. Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

13.2. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

13.3. Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

13.4. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

13.5. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

13.6. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

13.7. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет. Женщинам по их заявлению и на основании листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

13.8. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

13.9. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

13.10. По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

13.11. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

13.12. В соответствии с Федеральным законом работникам, усыновившим ребенка, выплачиваются:

- единовременное пособие при передаче ребенка на воспитание в семью;
- в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет - ежемесячное пособие по уходу за ребенком;
- после достижения ребенком возраста полутора лет - ежемесячное пособие на ребенка.

13.13. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном

усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

13.14. В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

13.15. Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

13.16. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

13.17. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

13.18. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

13.19. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

13.20. Гарантии, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

13.21. 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.

13.22. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

13.23. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

13.24. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

13.25. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса).

13.26. 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, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

13.27. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

#### 14. ВЫХОДНЫЕ ПОСОБИЯ (Статья 178 ТК РФ)

14.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) 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).

14.2. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

14.3. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого 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 (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

14.4. Трудовым договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

#### 15. МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА С УЧЕТОМ РОСТА ЦЕН, УРОВНЯ ИНФЛЯЦИИ, ВЫПОЛНЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ОПРЕДЕЛЕННЫХ КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ

15.1 Оплата труда работников учреждения регулируется в зависимости от выполнения показателей, определенных настоящим коллективным договором, посредством повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставка заработной платы). Механизм данного

регулирования указан в Положении об оплате труда и установлении стимулирующих выплат, доплат, премий работникам Социального приюта г.Таганрога (Приложение 2 к Коллективному договору)

15.2 Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, повышением уровня инфляции осуществляется в порядке, установленном для организаций финансируемых из соответствующих бюджетов трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

15.3 Доплаты работникам, участвующим в разрешенной уставом организации деятельности по представлению платных услуг, производятся в размере, предусмотренном Положением о выплатах стимулирующего характера работников ГБУСОН РО Социальный приют г. Таганрога за счет не бюджетного финансирования (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору) с учетом мнения Совета трудового коллектива, утверждаемом ежегодно.

Перечень должностей работников и конкретный размер указанных выплат устанавливается приказом директора с учетом мнения Совета трудового коллектива.

## 16. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ИЗМЕНЕНИЯ, ДОПОЛНЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

16.1. Срок действия настоящего договора с 2017 г. по 2019 г.

16.2. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимному согласованию сторон. Изменение условий труда, социально-бытовых гарантий в сторону их улучшения вносятся решениями работодателя.

16.3. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами.

16.4. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора определяется законодательством (статья 55 ТК РФ)

### ПРИЛОЖЕНИЯ:

- 1.Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение об оплате труда.
3. Положение о системе нормирования труда.

Лист  
ознакомления с Коллективным договором

№	Фамилия, Имя, Отчество работника	Роспись об ознакомлении, дата
	Овчаренкова Елена Викторовна	О
	Петрова Татьяна Васильевна	Тр
	Рубинкина Наталья Николаевна	Тр
	Бурвель Владимир Фридрихович	Тр
	Ольсена Наталья Владимировна	Ольс
	Орлова Ольга Евгеньевна	Орл
	Подорожничко Анна Евгеньевна	Подор
	Кутышова Оксана Сергеевна	Кут
	Полеская Ирина Николаевна	Пол
	Бражневская Светлана Николаевна	Бр
	Удцова Татьяна Николаевна	Уд
	Лавришневская Тамара Львовна	Лав
	Родригеско Любовь Васильевна	Род
	Шульга Елена Григорьевна	Шул
	Беломонок Татьяна Алексеевна	Бел
	Журилова Тамара Александровна	Жур
	Клименко Елена Владимировна	Кли
	Беломонок Павел Иванович	Бел
	Шолохова Галина Васильевна	Шол
	Зеленченко Татьяна Викторовна	Зел
	Попова Мария Николаевна	Поп
	Трищенко Вера Ивановна	Три
	Колодухино Светлана Сергеевна	Кол
	Хиль Татьяна Григорьевна	Хиль
	Подорожничко Татьяна Александровна	Подор
	Карпенко Елена Владимировна	Кар
	Циленский Алексей Сергеевич	Цил
	Кузнецов Владимир Константинович	Куз
	Фиттер Ольга Николаевна	Фит
	Шенетин Алексей Владимирович	Шен







