

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Бюджетного учреждения Орловской области «Центр
социального обслуживания населения Колпнянского
района»

на 2024-2026 годы.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию

в Управлении финансов
и экономики администрации
Колпнянского района

Регистрационный № 84 от 21 марта 2024 года

Генеральный директор в сфере управления
экономикой администрации финансов и
экономики администрации Колпнянского
района

М. А. Жуков

**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ЦЕНТР
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ
КОЛПНЯНСКОГО РАЙОНА»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Бюджетное учреждение Орловской области «Центр социального
обслуживания населения Колпнянского района»

Принят на общем собрании работников
Бюджетного учреждения Орловской области «Центр социального
обслуживания населения Колпнянского района»

23 января 2024г.

От работодателя:

И.о. директора БУ ОО
«ЦСОН Колпнянского района»
БУ ОО «ЦСОН Колпнянского
района»

 М.П. Кудрина

МП

23 января 2024

От работников:

Представитель работников
специалист по охране труда

 С.Г. Терехова

МП

23 января 2024

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Бюджетном учреждении Орловской области «Центр социального обслуживания населения Колпнянского района» далее - (БУ ОО «ЦСОН Колпнянского района».)

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работники БУ ОО «ЦСОН Колпнянского района» в лице представителя работников и работодателя в лице директора БУ ОО «ЦСОН Колпнянского района, вступившие в трудовые отношения.»

1.3. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, а также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

1.4. Все положения коллективного договора разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее по тексту — ТК РФ) и иными законодательными и нормативно-правовыми актами в области трудового законодательства.

В случае изменения действующего законодательства, стороны обязаны вносить в коллективный договор соответствующие изменения. В коллективный договор включены нормативные положения, на которые в ТК РФ или иных нормативно-правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.5. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего договора в учреждении сохраняются прежние нормы, если это не приводит к существенному ухудшению финансового состояния учреждения.

1.6. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор обязуются строить свои отношения друг с другом на принципах:

- сотрудничества, уважения интересов друг друга, стремления к достижению компромиссных решений;
- соблюдения норм ТК РФ, других нормативно-правовых документов и коллективного договора;
- равноправия и полномочий представителей сторон;
- добровольного принятия обязательств;
- реальности выполнения принимаемых обязательств.

1.7. Стороны признают, что экономической основой обязательств коллективного договора является успешная финансово-хозяйственная (бюджетная) деятельность Центра. При наличии финансовых возможностей работодатель может в одностороннем порядке (с учетом мнения представителя работников вводить льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными ТК РФ, настоящим коллективным договором и иными нормативно-правовыми актами.

1.8. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся на основе письменных предложений сторон. В срок до 5 дней после подачи предложения должно быть принято согласованное решение.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на три года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока. Стороны имеют право дополнительно продлить действие коллективного договора на срок до 3 лет.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра, расторжения трудового договора с действующим директором.

При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование).

1.11. Работодатель обязуется не позднее одного месяца с момента подписания довести текст настоящего коллективного договора, до сведения работников Центра, разместив его на сайте Центра.

1.12. Полный текст коллективного договора, вместе с изменениями, дополнениями и приложениями к нему хранится в отделе кадров для ознакомления с ним принимаемых на работу и у представителя работников.

1.13. Толкование условий коллективного договора и их применение осуществляется комиссией, разработавшей проект Коллективного договора.

Раздел II. ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

2.1. Под электронным документооборотом в сфере трудовых отношений (далее - электронный документооборот) понимается создание, подписание, использование и хранение работодателем, работником или лицом, поступающим на работу, документов, связанных с работой, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе (далее - электронные документы).

2.2. Исключением составляют случаи, в отношении которых трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника или лица, поступающего на работу, в письменной форме, в том числе под роспись.

2.3. Электронный документооборот вводится работодателем на основании локального нормативного акта, который принимается им с учетом мнения представителя работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

2.4. Переход на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота осуществляется с письменного согласия работника. Отсутствие согласия работника на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота признается отказом работника от такого взаимодействия. При этом за работником сохраняется право дать указанное согласие в последующем.

2.5. Согласие на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота не требуется от лиц, которые приняты (принимаются) на работу после 31 декабря 2021 года и у которых по состоянию на 31 декабря 2021 года отсутствует трудовой стаж.

2.6. Отсутствие согласия работника или лица, принимаемого на работу, на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, либо отсутствие у работника или лица, принимаемого на работу, электронной подписи не может являться основанием для отказа в приеме на работу либо увольнения работника.

Раздел III. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ

3.1. Работодатель признает представителя работников представителем и защитником интересов работников учреждения.

Взаимоотношения работодателя и представителя работников строятся на основании ТК РФ.

3.2. Представитель работников осуществляет надзор и контроль соблюдения работодателем законодательства о труде и коллективного договора, выявляет, выражает и защищает законные интересы работников.

3.3. Работодатель не вправе вмешиваться в деятельность представителя работников, отменять, изменять или требовать отмены ранее принятых им решений, если эти решения не противоречат законодательству и коллективному договору.

3.4. Работодатель учитывает мнение представителя работников в следующих случаях:

- установление системы оплаты труда, форм материального поощрения, утверждение положений о премировании (ст.135 ТК РФ);
- привлечение работников к работе в дни отдыха (ст.113 ТК РФ);
- утверждение инструкций по охране труда (постановление Минтруда РФ от 29.10.2021 №772Н);
- суммированный учет рабочего времени (ст.104 ТК РФ);
- введение, замена и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
- разрешение на сверхурочные работы (ст.99 ТК РФ);
- утверждение графиков сменности (ст.103 ТК РФ)
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- увольнение по инициативе администрации работников по следующим пунктам ТК РФ: п.2 пп. б, п.3, п.5 ст. 81 ТК РФ, ст. 374

3.5. Увольнение руководителей (их заместителей) Центра, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного представителя работников.

3.6. Работодатель обязуется предоставлять представителю работников не освобожденному от основной работы, для выполнения общественных обязанностей, связанных с выявлением реализацией и защитой интересов работников, до 8 часов в месяц с сохранением среднего заработка, за исключением случаев, когда отсутствие на рабочем месте в этот период не допускается по производственной необходимости и невозможно произвести подмену.

3.7. В целях создания условий для деятельности представителя работников работодатель предоставляет ему в бесплатное пользование мебель, средства связи, транспорт (ст.377 ТК РФ), организует за свой счет уборку и своевременный ремонт помещений, а также ремонт и обслуживание оргтехники. Работодатель обязуется по заявке представителя работников проводить машинописные, множительные и переплетные работы.

3.8. Для расширенных заседаний и учебы, при отсутствии запланированных на это же время других мероприятий, работодатель предоставляет представителю работников помещение.

3.9. Представитель работников имеет право участвовать в урегулировании трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.

3.10. При наличии производственной возможности, по согласованию с работодателем представитель работников имеет право проводить в рабочее время следующие мероприятия:

- переговоры с администрацией по заключению коллективного договора и его обсуждению;
- контроль выполнения коллективного договора;
- собрание работников (не более 1 раза в месяц с участием не более 15 человек, продолжительностью в рабочее время не более 1 часа).

3.11. Работодатель признает право представителя работников на информацию по социально-экономическим вопросам, не содержащим коммерческой тайны.

Раздел IV. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Договорившиеся Стороны обязуются:

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

4.2. Обеспечивать выполнение установленных действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором минимальных социальных гарантий Работникам и их семьям.

4.3. Принимать совместные меры, направленные на:

- обеспечение достойных условий труда Работников;
- повышение эффективности работы;
- создание безопасных условий труда;
- совершенствование организации и стимулирование оплаты труда;
- обеспечение роста заработной платы;
- повышение профессионального уровня Работников.

4.4. Обеспечивать утверждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в обществе, а также принимать определенные меры по рассмотрению возникших коллективных и индивидуальных трудовых споров в Центре.

4.5. В целях защиты законных интересов Работников, представители Работников и Работодатель обязуются не допускать принятия решений, противоречащих положениям настоящего коллективного договора и ухудшающих социально-экономические условия труда Работников.

4.6. В целях реализации положений настоящего коллективного договора Работодатель обязуется:

- соблюдать положения настоящего коллективного договора, а также действующее законодательство Российской Федерации, регулирующие вопросы устройства на работу, осуществления трудовой деятельности, увольнения с работы, предоставления социальных гарантий и компенсаций Работникам в период осуществления трудовой деятельности;
- создавать необходимые условия для выполнения Работниками своих должностных обязанностей путем предоставления оборудованных рабочих мест, необходимых инструментов и принадлежностей;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье работников;
- обеспечивать оплату труда Работникам с соблюдением установленных условий оплаты труда, сроков выплаты заработной платы;
- осуществлять подготовку (переподготовку) и повышение квалификации Работников.

4.7. В целях реализации положений настоящего коллективного договора представитель Работников обязуется:

- защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы Работников в рамках настоящего коллективного договора;
- содействовать повышению производительности труда;
- содействовать росту реальной заработной платы и своевременности ее выплаты;
- осуществлять ведение коллективных переговоров, заключение Коллективного договора от имени Работников в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации;
- представлять интересы работников в случае возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов);
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего трудового законодательства, в том числе рабочего времени и отдыха, оплаты труда, предоставления гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам;

- участвовать в обеспечении безопасных условий труда;
- воздерживаться от объявления забастовок в период действия настоящего коллективного договора при условии его выполнения.

4.8. В целях реализации положений настоящего коллективного договора Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя и непосредственного руководителя, использовать рабочее время для производительного труда исключительно в интересах Работодателя;
- соблюдать трудовую и производственную дисциплину, режим рабочего времени, Правила внутреннего трудового распорядка;
- способствовать повышению эффективности производительности труда, выполнять установленные нормы социального обслуживания;
- соблюдать правила техники безопасности, требования по охране труда;
- обеспечивать правильную эксплуатацию и сохранность технических средств, оборудования, инструментов, материалов и другого имущества Работодателя;
- совершенствовать трудовые навыки, повышать профессиональные знания и рабочую квалификацию;
- обеспечивать сохранение конфиденциальной информации, ставшей известной в ходе исполнения трудовых обязанностей;
- воздерживаться от объявления забастовок в период действия настоящего Коллективного договора, при условии его выполнения;
- круг обязанностей, которые выполняет Работник по своей специальности, квалификации или должности определяется должностной инструкцией.

Раздел V. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (заключение, изменение, прекращение)

5.1. Трудовой договор - письменное соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условие труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя. (Приложение №1)

5.2. Трудовой договор не может содержать условия, ухудшающее положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Трудовой договор между Работодателем и Работником может заключаться как на неопределённый срок, так и на определенный срок не более 5 (пяти) лет.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

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

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

5.4. При заключении трудового договора в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия

поручаемой работе. Результат испытания при приеме на работу регламентируется ст.71 ТК РФ.

5.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В ходе исполнения трудового договора работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

5.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных действующим трудовым законодательством Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

5.7. Действие трудового договора прекращается по основаниям, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации. Расторжение трудового договора осуществляется в соответствии с соблюдением требований предусмотренных ТК РФ.

5.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя не допускается:

- с беременными женщинами, за исключением случаев, предусмотренных ч.1 ст. 81, ч.3 ст. 261 ТК РФ.
- 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, за исключением случаев, предусмотренных пп.1, 5 - 8, 10, 11 ч.1 ст.81 ТК РФ.

5.9. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе Работодателя (за исключением случая, предусмотренного ч.1 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

5.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности штата работников учреждения, работодатель выплачивает увольняемому Работнику выходное пособие в соответствии со ст.178 ТК РФ. Работодатель выплачивает Работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;
- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- признании Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Раздел VI. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Рабочее время — это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Трудовой распорядок определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка». (Приложение №2)

6.2. Продолжительность рабочей недели составляет 40 часов. Рабочий день начинается в 08.00 и заканчивается в 17.00, перерыв на обед с 12.00 до 13.00.

Обеденный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается (ст. 108 ТК РФ). Работник может использовать перерыв по своему усмотрению. Если в обеденный перерыв Работник решил поработать, а не пообедать, то платить за это денежную компенсацию ему Работодатель не должен.

Работник обязан до начала рабочего дня (до 08.00) подготовить рабочее место к работе.

В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации сокращенное рабочее время предоставляется:

- для Работников в возрасте от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, — не более 35 часов в неделю;
- для женщин, работающих в сельской местности — не более 36 часов.

В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями — суббота и воскресенье.

6.3. Работодатель обязуется обеспечить точный учет рабочего времени работника. Учет рабочего времени может осуществляться с применением автоматизированной системы контроля пропускного режима.

6.4. Представитель работников обязуется оказывать работодателю содействие в обеспечении работниками трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка. По представлению работодателя представитель работников обязан применять к нарушителям трудовой дисциплины меры общественного воздействия.

6.5. Праздничные нерабочие дни определяются на основании принятых Правительством Российской Федерации нормативных правовых актов. Время работы в день, предшествующий нерабочему праздничному дню, сокращается на 1 час.

6.6. В случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ, Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха на основании письменного приказа директора Центра. В иных случаях привлечение Работника к работе в выходные и праздничные дни допускается только с его письменного согласия.

6.7. Допускается привлечение к работе в выходные и праздничные дни при наличии письменного согласия Работника и при условии, если это не запрещено ему по медицинским показаниям:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами семей в соответствии с медицинским заключением;
- опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

6.8. В случаях предусмотренных ч.1 ст.99 Трудового Кодекса Российской Федерации, Работодатель может привлекать Работника, с его письменного согласия, к сверхурочным работам. В случаях, предусмотренных ч.3.ст.99 Трудового Кодекса Российской Федерации, привлечение работника к сверхурочным работам допускается без

его согласия. Продолжительность сверхурочной работы для Работника не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.9. Не допускается привлечение к сверхурочной работе:

- беременных женщин;
- лиц в возрасте до 18 лет;
- работников в период действия ученического договора;

6.10. Допускается привлечение к сверхурочной работе при наличии письменного согласия Работника и при условии, если это не запрещено ему по медицинским показаниям:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов;
- работников осуществляющих уход за больными членами семей в соответствии с медицинским заключением;
- опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

6.11. Всем Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, который составляется Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Удлиненный основной ежегодный отпуск предоставляется работникам, имеющим инвалидность, — 30 календарных дней, работникам моложе 18 лет — 31 календарный день.

6.12. 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.

6.13. Преимущественное право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее или иное удобное для них время имеют следующие Работники:

- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, имеющие санаторно-курортные путевки для прохождения лечения.

6.14. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. В последующие годы работы отпуск предоставляется в любое время года в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

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

- женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работнику, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- совмещителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам труда и другим категориям работников, указанных в Федеральном законе от 12.01.1995 № 5 – ФЗ «О ветеранах»;
- гражданам, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сзв (бэр);
- героям Социалистического Труда и полным кавалерам Ордена Трудовой Славы;
- героям Советского Союза, Героям России, кавалерам Ордена Славы;
- почетным донорам России.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

6.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

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

- 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 близких родственников - до 5 календарных дней;
- женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;
- 1 сентября является выходным днем для женщин воспитывающих детей в возрасте 7-14 лет;
- в иных предусмотренных законодательством и коллективным договором случаях.

6.18. Все остальные вопросы режима рабочего времени и отдыха регулируются ТК РФ, иными нормативными правовыми актами.

Раздел VII . ОПЛАТА ТРУДА.

7.1. Оплата труда — система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с ТК РФ, иными нормативно-правовыми актами, Коллективным договором, локальными нормативно-правовыми актами и трудовыми договорами.

Заработная плата — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Премии - это выплаты стимулирующего характера за добросовестное выполнение трудовых обязанностей или достижение определенных трудовых показателей (премии за производственные показатели), а также в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками

7.2. Система оплаты труда, регулируется «Положением об оплате труда». Примерное «Положение об оплате труда» утверждается приказом директора БУ ОО «ЦСОН Колпнянского района». (Приложение №3, Приложение №4)

Работники в обязательном порядке знакомятся при приеме на работу с «Положением об оплате труда», другими локальными документами учреждения под роспись, а также в любой момент могут ознакомиться с ним в отделе кадров, планово-экономическом отделе.

7.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц путем перечисления на счет в банке (на пластиковую карту банка), который указывает работник. По заявлению Работника заработная плата может перечисляться третьим лицам частично или полностью, оставшуюся сумму после всех обязательных удержаний.

Сроки выплаты заработной платы:

- за первую половину месяца – 20 число текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 5 число месяца, следующего за расчетным периодом.

7.4. Выплата первой части заработной платы для работников на повременной оплате труда должна быть не менее должностного оклада (тарифа) за фактически отработанное время без учета надбавок, премий, районного коэффициента.

7.5. Работникам, уволенным до момента расчета первой части заработной платы, первая часть не выплачивается.

7.6. Оплата промежуточных выплат (больничные, отпускные, внеплановые авансы, материальная помощь и прочее) производится по мере оформления документов и поступления денежных средств.

7.7. Стороны признают, что экономической основой повышения уровня заработной платы работников Центра является внесение изменений в «Положение об оплате труда» работников БУ ОО «ЦСОН Колпинянского района».

7.8. Индексация заработной платы проводится на основании Постановления (распоряжения) Правительства Российской Федерации.

7.9. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться в соответствии со ст. 137 ТК РФ:

- за неотработанный аванс, выданный в счет заработной платы;
- за своевременно невозвращенные суммы, выданные под отчет;
- за излишне выплаченная сотруднику зарплата или иные суммы по причине счетной ошибки;
- суммы, излишне выплаченные работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);
- суммы возмещения за неотработанные дни отпуска при увольнении сотрудника;
- сумма материального ущерба.

7.10. Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Раздел VIII. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ ПРИ ПОТЕРЕ РАБОТЫ

8.1. Работодатель признает, что занятость — важное условие благополучия работника, и будет принимать все необходимые меры по сохранению рабочих мест, соблюдению условий трудовых договоров. Представитель работников признает, что в условиях рыночной экономики, оптимизация численности, в том числе при обновлении основных фондов и технологии, является одним из необходимых способов повышения эффективности работы учреждения.

8.2. Работодатель обязуется при необходимости сокращения:

- проводить консультации с представителем работников по всем случаям ликвидации рабочих мест и сокращения численности;
- уведомлять представителя работников в срок не менее чем за три месяца о предстоящем массовом сокращении численности. Массовым увольнением работников стороны именуют расторжение трудовых договоров с работниками по основаниям, предусмотренным п.2 ст. 81 ТК РФ, в количестве 50 и более работников в течение 30 дней, 100 и более работников в течение 90 дней (Постановление Правительства РФ № 99 от 05.02.1993).

8.3. Для сохранения численности работодатель обязуется принимать следующие меры:

- закрытие приема работников на вакантные места;
- внутрипроизводственное перемещение работников;
- перевод работников на режим неполного рабочего дня;
- предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы.

8.4. При сокращении численности работодатель обязуется лицам, предупрежденным о сокращении, предоставлять 4 рабочих смены в течение двух месяцев, со дня предупреждения для поиска нового места работы с оплатой, исходя из средней заработной платы, если в указанный срок работник не находился в простое и имел возможность (время) для поиска работы.

8.5. Остальные социальные гарантии в сфере занятости и социальной защищенности при увольнении предоставляются в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ.

8.6. Компенсация при увольнении выплачивается в сроки, предусмотренные настоящим коллективным договором, для выплаты заработной платы.

8.7. Работодатель обязуется не допускать случаев одновременного увольнения по сокращению штатов работников-супругов при наличии у них несовершеннолетних детей.

8.8. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, путем организации внутрипроизводственного обучения.

8.9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом представителю работников не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представителю работников информацию о возможном массовом увольнении.

В соответствии со статьёй 82 ТК РФ критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Согласно Отраслевому соглашению массовым увольнением считается увольнение из организации по инициативе работодателя 50 и более человек в течение 30 календарных дней, 200 и более человек в течение 60 календарных дней, 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

8.10. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учётом мнения представителя работников.

8.11. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьёй 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

8.12. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

8.13. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учётом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);
- приостанавливает приём новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

8.14. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

- для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет, - 100 процентов среднего месячного заработка;

— от 5 по 10 лет - 50 процентов среднего месячного заработка.

8.15. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

8.16. Работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим коллективным договором, учитывает мнение представителей Работников по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда социальных льгот и гарантий.

Раздел IX. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ.

9.1. Работодатель обязуется предоставлять Работникам гарантии, льготы и компенсации, предоставление которых является обязательным для Работодателя по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными правовыми актами.

9.2. Работодатель предоставляет Работникам в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, 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;
- при переводе работника на нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае и профессиональном заболевании;
- при направлении Работника на медицинский осмотр;
- в случае сдачи крови и ее компонентов;
- при наступлении отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- при незаконном увольнении Работника;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

9.3. 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 ТК 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.

Раздел X. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА И ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА.

10.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами,

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

10.2. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

10.3. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

10.4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представителя работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Раздел XI. ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

11.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

11.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет Работодатель.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения представителя работников.

11.3. Работодатель обязуется предоставлять Работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

11.4. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня. 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.

11.5. 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). Работник прошедший профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счет средств Центра обязан в соответствии с полученной профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышения квалификации отработать на предприятии три года, либо компенсировать затраты понесенные Работодателем.

Раздел XII. ОХРАНА ТРУДА

12.1. Работодатель гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

- своевременно проводить инструктаж, обучение, стажировку на рабочем месте и проверку требований охраны труда и промышленной безопасности работников предприятия в соответствии с законодательством;
- не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда и промышленной безопасности;
- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты;
- внедрять безопасные технологии, оборудование.

— осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профзаболеваний;

— на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, обеспечивать работников защитными дерматологическими и моющими средствами для мытья рук.

— обеспечить наличие аптек, укомплектованных медикаментами первой необходимости и перевязочными материалами.

— обеспечить условия и охрану труда женщин и в том числе:

— ограничение применения их труда в ночное время;

— беременных женщин освобождать от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если последние не могут быть проведены во рабочее время;

— проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда.

— ежегодно производить анализ производственного травматизма и заболеваемости по предприятию с последующим изданием приказа по предупреждению травматизма с перечнем конкретных мероприятий.

— обеспечить обязательное прохождение периодического медицинского осмотра работников.

— по окончании медосмотра подводить итоги с разработкой конкретных мероприятий по снижению заболеваемости и улучшению условий труда. Приложение (№5, №6)

12.2. При уклонении работника от прохождения обязательных медицинских осмотров или невыполнении им рекомендаций по результатам проведенных обследований не допускать работника к выполнению трудовых обязанностей.

12.3. В случае полной или частичной утраты работоспособности работником по причине производственной травмы, профессионального заболевания или гибели работника при несчастном случае на производстве, выплачивать суммы возмещения вреда в соответствии с законодательством РФ о труде.

12.4. Своевременно, в соответствии с «Перечнем бесплатной выдачи СИЗ» разработанным на основании Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, обеспечивать работников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты. Пришедшие в негодность до истечения срока носки (на основании актов преждевременного износа) заменять новыми или отремонтированными. (Приложение №7, Приложение №8)

12.5. По каждому несчастному случаю образовывать специальную комиссию по расследованию и предотвращению причин травм.

12.6. Создать комиссию по охране труда, включать в состав комиссии по расследованию несчастных случаев уполномоченного по охране труда и представителя работников.

12.7. В случае нарушения правил и норм по охране труда устанавливается персональная ответственность руководителей отделений с компенсацией материального и морального ущерба, нанесенного этим нарушением.

12.8. В ходе проведения мероприятий по охране труда выполнять требования нормативных документов и законодательных актов по охране труда, окружающей среды и промышленной безопасности.

12.9. Работодатель обязан соблюдать действующее законодательство и практику проведения переговоров с Работниками и их представителями об условиях и сроках занятости Работников больных ВИЧ/СПИДом, а также иными заболеваниями.

12.10. Работодатель должен проводить обучение в целях информирования и просвещения Работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа, ухода за больными и их поддержки.

12.11. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда, в том числе предоставление Работникам защитных средств и оборудования, а также средств и материалов, необходимых для оказания первой медицинской помощи.

12.12. Работодатель может принимать меры по внесению изменений в режим труда Работников, инфицированных ВИЧ/СПИДом, или пострадавших от ВИЧ/СПИДа, а также иных тяжелых заболеваний. Указанные меры могут касаться перераспределения рабочего

времени, установления перерывов для отдыха, предоставления свободного времени для посещения медицинских учреждений, предоставления гибкого графика отпусков, перевода на неполный рабочий день и согласованных условий возвращения на работу в случае улучшения состояния здоровья Работника.

12.13. Работодатель обязан не допускать проведения кадровой политики, которая носит дискриминационный характер по отношению к работникам, инфицированным ВИЧ/СПИДом, или пострадавшим от ВИЧ/СПИДа.

14. В целях исключения случаев дискриминации работников, инфицированных ВИЧ/СПИДом, или пострадавших от ВИЧ/СПИДа, работодатель обязан:

- обеспечивать выполнение трудовых функций без дискриминации и стигматизации в отношении работников связи с действительным или приписываемым им ВИЧ-состоянием;
- поощрять ВИЧ-инфицированных и работников с заболеваниями, обусловленными СПИДом, для продолжения выполнения подходящей работы, не противопоказанной по медицинскому заключению.
- в случаях, когда состояние здоровья Работника, больного СПИДом или иным тяжелым заболеванием, препятствует выполнению трудовых обязанностей и исчерпаны все альтернативные возможности для продолжения его трудовой деятельности (в том числе продление отпуска по болезни), Работодатель обязан обеспечить прекращение трудовых отношений в соответствии с требованиями действующего законодательства и выплатой всех причитающихся работнику денежных выплат.

12.15. Работодатель не имеет права требовать от Работников прохождения медицинского обследования со сдачей анализов и скринингов на ВИЧ/СПИД, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Вся информация о Работниках, связанная с заболеванием ВИЧ/СПИДом, иными заболеваниями, является конфиденциальной и разглашению не подлежит. Раскрытие информации о заболевании Работника возможно, только в случаях, предусмотренных действующим законодательством, а также с согласия самого Работника.

12.16. В целях защиты здоровья работников и профилактики коронавирусной инфекции (COVID – 19) принять меры по реализации профилактических мероприятий:

- обязательное ношение масок;
- обработка (обеззараживание) помещений и рук;
- измерение температуры;
- проветривание помещений и обработка рециркулятором;
- соблюдение социальной дистанции;
- вакцинация (ревакцинация).

12.17. Предоставлять два оплачиваемых дня отдыха работникам, проходящим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID – 19), из которых первый день - это день вакцинации, второй день - после вакцинации. Использование или перенос оплачиваемых дней отдыха в связи с вакцинацией на другие дни не допускается.

12.18. Каждый работник имеет право на охрану труда, в том числе:

- на рабочем месте, защищенном от воздействия вредных или опасных производственных факторов, которые могут вызвать производственную травму, профессиональное заболевание или снижение работоспособности;
- на возмещение вреда, причиненного ему увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с использованием им трудовых обязанностей;
- на получение достоверной информации от работодателя о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте работника, о существующем риске для жизни и здоровья, а также о принятых мерах по его защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
- на обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты в соответствии с требованиями законодательных или иных нормативных актов об охране труда за счет средств работодателя;

- на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- на участие в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий и охраны труда на производстве.

12.19. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения на рабочих местах;
- соблюдать трудовую технологическую дисциплину;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

12.20. Представитель работников предприятия обязуется:

- осуществлять, через уполномоченных по охране труда, контроль за соблюдением законодательных и других нормативных актов об охране труда в подразделениях предприятия.
- контролировать правильность применения льгот для лиц, работающих на работах с вредными и тяжелыми условиями труда;
- участвовать в аттестации рабочих мест;
- участвовать в проведении смотров-конкурсов по охране труда;
- поощрять лучших уполномоченных по охране труда;
- участвовать в проведении выборов и обучении уполномоченных по охране труда.
- принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.
- систематически проводить воспитательную работу среди рабочих и служащих по предупреждению травматизма и заболеваемости.
- рассматривать споры, связанные с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных настоящим договором.
- участвовать в разработке и согласовании нормативных актов по охране труда.

Раздел XIII. Защита персональных данных работника

Персональные данные работника - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

Обработка персональных данных работника - получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника.

13.1. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

- обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;
- при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом и иными федеральными законами;
- все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работник может получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

- работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;
- работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами;
- при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;
- защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами;
- работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;
- работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;
- работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

13.2. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований Трудовым кодексом и иных федеральных законов.

13.3. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами;
- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;
- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено.

13.4. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны

- соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами;
- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;
- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;
- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;
- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами, и

ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

13.5. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;
- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований Трудовым кодексом или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;
- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;
- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

13.6. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Раздел XIV. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14.1. В целях контроля выполнения коллективного договора каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне имеющуюся для этого информацию.

14.2. Проверка правильности выполнения коллективного договора проводится раз год. Результаты проверок рассматриваются ежегодно на совместных заседаниях работодателя и работников.

14.3. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют постоянно: от работодателя — руководители подразделений и служб; представителя работников. Кроме того, контроль выполнения коллективного договора осуществляет комиссия, созданная для разработки проекта коллективного договора.

14.4. Для решения не урегулированных разногласий между работодателем и работниками по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права приказом директора создается и функционирует комиссия по трудовым спорам. Состав комиссии составляет 5 человек и утверждается приказом директора. Со стороны работодателя в состав комиссии входят , специалист по кадрам, юрисконсульт, экономист.(Приложение №9)

14.6. Стороны несут ответственность за неисполнение настоящего коллективного договора в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами.