

МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
«КРАСНОАРМЕЙСКИЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
«КРАСНОАРМЕЙСКИЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ»

на 2020-2023 годы

с 21 августа 2020 г. до 20 августа 2023 г.

Отдел трудовых отношений, охраны труда
и взаимодействия с работодателями
государственного казенного учреждения
Краснодарского края "Центр занятости населения
Красноармейского района"

Уведомительная регистрация
коллективного договора (соглашения)

Дата 01.09.2020 № 56
Вед. спец. обл. Трубаев К.А.
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Принят на собрании (конференции)
трудового коллектива
21 августа 2020 года

Руководитель:
Исполняющий обязанности
директора

Хлестова Л.А.
Ф.И.О.
21 августа 2020 года



По поручению собрания (конференции)
Председатель профсоюзного комитета

Тяпкина А.А.
Ф.И.О.
21 августа 2020 года

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Красноармейский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее по тексту – учреждение) и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Красноармейский комплексный центр социального обслуживания населения» в лице директора Заикиной Людмилы Васильевны именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники в лице Первичной профсоюзной организации, именуемого в дальнейшем «профсоюзный комитет».

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Целью настоящего договора являются:

1.3.1. В части обязательств работодателя – обеспечение устойчивой и ритмичной его деятельности, финансово-экономической стабильности; создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; обеспечение сохранности имущества учреждения; учет мнения профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся интересов работников.

1.3.2. В части обязательств профсоюзного комитета - защита интересов работников, в том числе в области условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность работодателя.

1.3.3. В части обязательств работников - качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности производства, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда.

Предметом настоящего коллективного договора являются более благоприятные по сравнению с законодательством нормы об условиях труда, о его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников работодателя независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, федеральным, краевым, отраслевым соглашениями.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления работодателя, расторжения трудового договора с его руководителем.

1.6.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации учреждения в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев.

При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

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

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания сторонами (ч.1 ст. 43 ТК РФ).

1.8.1. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более 3-х лет.

1.8.2. Положения настоящего коллективного договора в полном объеме обязательны для выполнения работодателем, работниками и профкомом учреждения.

1.8.3. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение его срока действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании двусторонней комиссии по подготовке проекта, заключению (изменению) и контролю за выполнением настоящего коллективного договора и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников учреждения (ст.44 ТК РФ).

1.8.4. Работодатель знакомит с настоящим коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового

права, всех работников учреждения, а также вновь поступающих работников при их приеме на работу, доводит совместно с профкомом до работников информацию о выполнении условий настоящего коллективного договора на общих собраниях коллектива.

2. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны 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), 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. (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя. Содержание трудового договора для различных категорий работников учреждения, разрабатывается службой кадров работодателя и согласовывается с профсоюзным комитетом (ст. 67 ТК РФ).

2.2.1. Работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего на работу работника (до подписания трудового договора ст. 68 ТК РФ) под роспись с:

- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- состоянием условий и безопасности труда на рабочем месте;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором (ст. 57 ТК РФ).

2.4. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.5. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

2.5.1. При заключении трудового договора может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы,

не обусловленной трудовым договором или должностной инструкцией (ст.60 ТК РФ).

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72, 73 и 74 ТК РФ).

2.7. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе (ч.2.ст. 67 ТК РФ).

2.8. Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ. В трудовом договоре указывается: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя), заключивших трудовой договор.

Существенными условиями трудового договора являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы);
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых и вредных условиях;
- режим рабочего времени и времени отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

2.9. Трудовой договор, заключаемый на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст.58,59 ТК РФ).

2.10. Применение трудового кодекса РФ к правоотношениям, возникшим до и после введения его в действие:

-ТК РФ применяется к правоотношениям, возникшим после введения его в действие 1 февраля 2002 года (ст.424 ТК РФ);

-если правоотношения возникли до введения в действие ТК РФ, то он применяется к тем правам и обязанностям, которые возникнут после введения его в действие.

2.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащую заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

2.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.13. Перевод на другую работу. Перемещение.

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п. 5 части первой статьи 77 ТК РФ).

Не требует согласия работника перемещение его у работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.14. Временный перевод на другую работу.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом

сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При этих переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72.1, 72.2. ТК РФ).

2.15. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 73 ТК РФ).

2.16. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

В случае, когда причины, указанные в части первой ст.74 ТК РФ, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

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

2.17. Расторжение трудового договора:

2.17.1. По инициативе работника (по собственному желанию).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели.

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

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 др. случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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 трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключение трудового договора.

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.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (ст. 80 ТК РФ).

2.17.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя может быть произведено в случаях (ст.81 ТК РФ):

- ликвидация учреждения;
- сокращение численности или штата работников учреждения;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе,

вследствие:

- смены собственника имущества учреждения (в отношении руководителя);

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного, грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение дня);

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- разглашения охраняемой законом тайны (служебной и иной) ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- 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 органа, уполномоченного на принятие административных взысканий;

- 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.

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является.

- предоставление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

- в других случаях установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.18. Гарантии и компенсации работникам связанные с расторжением трудового договора.

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

2.18.2. 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.

2.18.3. В случае расторжения трудового договора с руководителем

учреждения, его заместителями в связи со сменой собственника учреждения новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию не ниже трех средних месячных заработков работника (ст.181 ТК РФ).

2.18.4.Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается 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 ФЗ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п.8 части 1 ст. 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее, альтернативную государственную службу (п.1 ч.1 ст.83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2. ч.1. ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п.9.ч.1. ст. 77 ТК РФ);

- признанием работником полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п.5. ч.1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п.7. ч.1 ст. 77 ТК РФ).

2.19.При неисполнении или ненадлежащем исполнении работником, по его вине, возложенных на него трудовых обязанностей или нарушений правил внутреннего трудового распорядка учреждения, работодатель вправе применить дисциплинарные взыскания, а при систематическом нарушении расторгнуть с ним трудовой договор в одностороннем порядке.

2.20.Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние учебные заведения, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком 15 календарных дней, работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней.

2.21.Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего или среднего профессионального образования и успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в установленном законодательством порядке, а также другие льготы (ст.ст.173, 174 ТК РФ). Ежегодные оплачиваемые отпуска указанным работникам по их желанию предоставляются в любое время года при наличии справки-вызова.

2.22.Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой

должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82 ТК РФ).

2.23. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

3. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №2 к настоящему коллективному договору), а также графиками сменности, составленными с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и соответственно - 36 часов для женщин (ст.92 ТК РФ, Постановление Верховного Совета РСФСР № 24 от 01.11.1990 г. «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

3.3. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанным каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

3.4. Нормальная продолжительность рабочего времени для:

- работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы – не более 35 часов в неделю;
- работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в порядке установленном Правительством Российской Федерации - не более 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

3.6. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники учреждения могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем устанавливается настоящим коллективным договором (приложение № 4 к настоящему коллективному договору) (ст.101 ТК РФ).

3.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

При совпадении выходного и не рабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий, после праздничного рабочий день (ст. 112 ТК РФ).

3.8. На работах (сторож, оператор котельной), где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

3.9. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с трудовым кодексом РФ, иными законами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

Работодатель обязан в соответствии с ТК РФ, законами, иными правовыми актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором создавать условия необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Трудовой распорядок учреждения определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения».

«Правила внутреннего трудового распорядка учреждения» – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с трудовым кодексом 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 в учреждении (ст. 189 ТК РФ).

3.10. «Правила внутреннего трудового распорядка учреждения» утверждаются работодателем с учетом мнения профкома и прилагаются к настоящему коллективному договору (ст.190 ТК РФ) (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

3.11. Привлечение работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни производится с (без) их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в следующих случаях:

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

- устранения последствий производственной аварии, катастрофы, либо стихийного бедствия;

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

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных мер в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствий или угрозы бедствий (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии и т.п.) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ч.3 ст.113 ТК РФ).

Привлечение к работе в выходные и не рабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей до трех лет допускается только в том случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показателям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или праздничный день с письменного согласия работника (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).

3.12. При необходимости установления режима неполного рабочего

времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупредить работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и не менее чем за 3 месяца извещать об этом профсоюзный комитет (ст. 74 ТК РФ).

3.13. Работникам предоставляются ежегодные основные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст. 114. 115 ТК РФ), инвалидам – 30 календарных дней (181-ФЗ от 24.11.1995г).

3.14. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков (ст.123 ТК РФ).

3.15. 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 федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность определяются перечнем и является приложением к коллективному договору (ст.116 ТК РФ).

3.16. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Перечни должностей работников, которым предоставляются отпуска за ненормированный рабочий день и по другим основаниям прилагаются к коллективному договору (Приложение № 4 к настоящему коллективному договору).

3.17. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст. 128 ТК РФ).

3.18. Работодатель на основании письменных заявлений отдельных категорий работников обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также коллективным договором (ст. 128 ТК РФ):

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

- родителям и женам (мужьям) погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, заболевания полученных при исполнении обязанностей военной службы – 14 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае регистрации брака, рождения ребенка, празднования юбилей, свадьбы – 5 календарных дней;
- работникам в случае смерти близких родственников – 5 календарных дней;
- матерям (одиноким отцам) направляющим детей школьников в первый – четвертый класс – 1 день (1 сентября).

Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ):

- предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 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.

3.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном (ст. 372 ТК РФ.)

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников учреждения. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.17. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;
- по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данном учреждении (ст.ст. 122, 123 ТК РФ).

3.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях предусмотренных законом, локальным нормативным актом.(ч.1 ст. 124 ТК РФ).

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного отпуска работникам, занятые на работах с вредными или опасными условиями труда. (ч.4 ст. 124 ТК РФ).

3.19. По соглашению между работником и работодателем ежегодный

оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч.3 ст.125 ТК РФ).

3.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

3.21. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и не рабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены, со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

3.22. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

-освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 16 лет), по их просьбе от работы в ночное время;

-не привлекать к работам в ночное время женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов до 16 лет).

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Оплата труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда (ст.132 ТК РФ).

Настоящий коллективный договор и трудовой договор не могут содержать условия снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст.9 ТК РФ).

4.1.1. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры окладов и т.д. определяются Положением об оплате труда (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору)

4.1.2. В рамках Положения об оплате труда разрабатывается и доводится до коллектива Положение о материальном стимулировании работников учреждения.

4.1.3. Минимальный размер должностного оклада для работников учреждения устанавливается в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных департаменту социальной защиты населения Краснодарского края.

4.1.4. В минимальный размер должностного оклада не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и др. (ст. ст. 146, 147, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ).

4.1.5. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

-расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) возмещаются командированному работнику в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси)

При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, они возмещаются в размере минимальной стоимости проезда:

железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

автомобильным транспортом – в автобусе общего типа;

-расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) – в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 руб. в сутки. При отсутствии подтверждающих документов 12 руб. в сутки;

-расходы на выплату суточных – в размере 100 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке;

4.1.6. Оплата за отпуск производится не позднее, чем за три дня до его начала (ч.9 ст.136 ТК РФ).

4.1.7. Работодатель при допущении задержки выплаты заработной платы и других нарушениях оплаты труда, несет ответственность в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.ст.142,236 ТК РФ).

4.1.8. Отдельным работникам по их заявлениям в исключительных случаях могут выдаваться внеплановые авансы в счет заработной платы.

4.1.9. Сроки расчета при увольнении.

При прекращении трудового договора 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.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный настоящий срок выплатить неоспариваемую сумму (ст. 140 ТК РФ).

4.2. Нормирование труда.

4.2.1. Работодатель обязуется осуществлять применение системной организации и совершенствования нормирования труда.

Применение систем нормирования труда в организации, порядок введения, замены и пересмотра норм труда осуществляется работодателем с учетом мнения профкома (ст.159,161 ТК РФ).

4.2.2.О введении новых норм труда работники должны быть извещены, не позднее чем за два месяца (ст.162 ТК РФ).

4.3.Гарантии и компенсации.

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

а) при направлении в служебные командировки работнику гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов связанных со служебной командировкой (ст. 167,168 ТК РФ);

б) при исполнении государственных или общественных обязанностей 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 федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время (ст.170 ТК РФ);

в) при совмещении работы с обучением работникам учреждения, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования и начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-вечерней формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях,

работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением заработной платы и без сохранения заработной платы, руководствуясь ст. 173-177 ТК РФ;

г) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок;

д) при увольнении, 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 (ст.80 ТК РФ);

е) при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации, за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иными повреждениями здоровья, связанные с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ);

ж) при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом (ст.183 ТК РФ);

з) при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную, профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст.184 ТК РФ);

и) при направлении на медицинское обследование за работником, обязанным в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст.185 ТК РФ);

к) при сдаче крови и ее компонентов, а также в день связанный с этим обследованием работник освобождается от работы с сохранением среднего заработка (ст.186 ТК РФ);

л) при направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст.187 ТК РФ);

4.3.2. При предоставлении гарантий и компенсаций, соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные и общественные обязанности (присяжные заседателя, доноры и др.), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены трудовым кодексом РФ. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных

обязанностей.(ст. 170 ТК РФ).

4.3.3. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального образования, не имеющих государственной аккредитации, предоставляются отпуска без сохранения заработка при сдаче вступительных экзаменов, прохождения промежуточной аттестации (сессии), сдачи итоговых государственных экзаменов и подготовки и защиты выпускной квалификационной работы (ст.173,176 ТК РФ).

4.4.Работодатель обязуется:

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

4.4.2. Выплату заработной платы производить не реже двух раз в месяц: 25 числа за первую половину месяца, 10 числа следующего месяца за вторую половину месяца. Выплаты стимулирующего характера производить один раз в месяц в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выплате.

Заработная плата работнику перечисляется на указанный им счет в банке или выплачивается ему в кассе ГКУ КК «Красноармейская ЦБ УСО» на условиях, определенных коллективным договором.

4.4.3. Установить каждому работнику размер оклада.

4.4.4. Установить надбавки за условия труда в процентах к окладу, в т.ч. по отдельным профессиям, в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда.

Уменьшение размеров надбавок за условия труда может осуществляться после проведения работодателем мероприятий по снижению уровня тяжести, опасности и вредности на данном рабочем месте и техническом оборудовании, на основе итогов специальной оценки условий труда, проведенной по установленным методикам.

4.4.5. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

4.4.6. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм

производится в день увольнения.

4.4.7. При выполнении работ различной квалификации труд работников центра оплачивается по работе более высокой квалификации.

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

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

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

4.4.9. При временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу, в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.4.10. Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, классность, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за работу в ночное время и т.д.) определяются работодателем самостоятельно. Размеры и условия их выплаты определяются в Положении о материальном стимулировании работников, но не ниже установленных законодательством.

4.4.11. Размер вознаграждения по итогам работы за год определяется с учетом результатов труда работника и продолжительности его фактической работы у работодателя в течение года. Условия и порядок его выплаты конкретизируется в Положении о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Красноармейский комплексный центр социального обслуживания населения», которое утверждается приказом работодателя по согласованию с профсоюзным комитетом.

5. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется:

5.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

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

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.(ст. 180 ТК РФ).

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

5.3. Предварительно (не менее чем за три месяца) работодатель обязан письменно сообщать профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

5.4. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения пользуются категории работников, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), работающие инвалиды. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в учреждении увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

5.5. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.6. Для сохранения рабочих мест использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутрипроизводственные резервы работодателя, в этих целях:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником, с предупреждением о том работника не позднее чем за 2 месяца;

5.7. Организовать на договорных началах в учебно-курсовых комбинатах и учебных центрах подготовку и переподготовку кадров работников учреждения, повышение их квалификации. Обеспечить повышение квалификации специалистов учреждения в сроки, установленные нормативными требованиями.

5.8. В целях обеспечения занятости и исполнения Закона Краснодарского края от 08.02.2000 № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае» в учреждении создаются квотируемые рабочие места.

Категория граждан, для которых создаются квотируемые рабочие места:

- инвалиды, имеющие в соответствии с индивидуальной программой

реабилитации рекомендации к труду;

- молодежь (несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, граждане в возрасте от 18 до 23 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые);

- граждане, освободившиеся из мест лишения свободы, - до погашения судимости, граждане, прошедшие курс лечения и реабилитации от наркомании и алкоголизма;

- одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов;

- граждане, уволенные с военной службы и члены их семей.

На указанных рабочих местах обеспечивается проведение специальной оценки условий труда и соблюдение условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

6.Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным по отношению к результатам производственной деятельности.

Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).

6.2.Финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда осуществляется за счет средств краевого бюджета, внебюджетных источников в порядке, установленном нормативными правовыми актами. В смету включаются расходования средств на:

- плановые мероприятия по улучшению условий труда, сокращению травматизма и профзаболеваний;

- по высвобождению от физического труда;

- содержание в исправном и безопасном состоянии оборудования, зданий и сооружений, инструмента, средств коллективной и индивидуальной защиты;

- противопожарные мероприятия и производственную санитарию;

- гигиену труда;

- организационные и профилактические меры; затраты социального и экономического характера, связанные с мерами сохранения жизни и здоровья работников;

- обеспечение правовой защиты работников учреждения;

- предоставление льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях;

- проведение специальной оценки условий труда;

- санитарно-бытовое обеспечение работников;

- социальное и медицинское страхование, на медицинские осмотры;

- выполнение предписаний органов надзора, контроля, представлений

органов общественного контроля; на организацию обучения и пропаганды охраны труда с использованием компьютерной техники, радио, телевидения, газет;

организации совещаний по охране труда и других мероприятий, связанных с обеспечением жизни и здоровья работников.

6.3. Мероприятия по улучшению условий и охраны труда планируются и включаются в Соглашение по охране труда, которое утверждается работодателем и профсоюзным комитетом. (Приложение №5 к настоящему коллективному договору).

6.4. Оборудовать и обеспечить работу уголков охраны труда в подразделениях учреждения.

6.5. Обеспечить формирование и организовать деятельность совместного комитета по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации в количестве 7 человек. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2017-2020 годы. (ст. 218 ТК РФ).

6.6. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда за счет средств работодателя, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия. Предоставлять уполномоченным лицам по охране труда для выполнения своих обязанностей 5 часов в неделю с оплатой этого времени за счет средств работодателя в размере среднего заработка.

Уполномоченному профсоюзного комитета по охране труда для выполнения своих обязанностей установить дополнительные социальные гарантии в соответствии с Положением об уполномоченном лице по охране труда профсоюза предприятия, в том числе:

- увольнение по сокращению штатов, вследствие недостаточной квалификации, неоднократного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей в течение срока полномочий и двух лет после переизбрания не допускается без предварительного согласования с профсоюзным органом;

- по ходатайству профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению травматизма, улучшению условий труда уполномоченный по охране труда может быть материально поощрен из средств работодателя или профкома в размере (1-2) минимальных размеров оплаты труда и морально (благодарность, грамоты и т.д.).

6.7. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения

здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае не обеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст. 219 ТК РФ, ст. 15-16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

6.8. Заключить договор со страховой медицинской кампанией на медицинское обслуживание работников. Обеспечить всех работающих медицинскими страховыми полисами.

Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

В каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

6.9. Организовать, провести и оплатить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта для предупреждения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний. Обеспечить проведение углубленных медосмотров работающих во вредных и (или) опасных условиях труда за счет средств соцстраха (ст. 212, 213 ТК РФ).

6.10. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по предприятию, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, за работы с повышенной опасностью:

- обеспечить постоянный, периодический оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам учреждения;

- обучать работников перед допуском к работе и в дальнейшем

периодически в установленные сроки и в установленном порядке. Обеспечить каждое подразделение, должностных лиц, уполномоченных лиц профсоюза комплектом документов по охране труда.

6.11. Провести поэтапную специальную оценку условиям труда в подразделениях и в соответствии с графиком. По результатам специальной оценки разработать совместно с профсоюзным комитетом план мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда.

6.12. Обеспечить:

- приобретение и своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню производств, профессий, должностей и работ (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

6.13. Содержать санитарно-бытовые помещения с соблюдением правил производственной санитарии и гигиены: вентиляции, освещения, отопления, чистоты стен, полов и воздушной среды.

6.14. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

а) дополнительный отпуск по перечням профессий и должностей (Приложение № 4 к коллективному договору);

б) доплату к окладу за работу с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда по перечню профессий и должностей (Приложение №1 к положению по оплате труда настоящего коллективного договора). (Доплата за работу с тяжелыми и вредными условиями труда не должна быть ниже 15%).

6.15. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ).

6.16. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством РФ (ст. 157, 220 ТК РФ).

6.17. Обеспечить участие профкома, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях в течение суток письменно информировать территориальную краевую организацию профсоюза (ст. 228-229 ТК РФ).

6.18. Представлять информацию краевой организации профсоюза о всех происшедших несчастных случаях и о их последствиях, о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев.

6.19. В случае смерти работника от несчастного случая по пути на работу или по пути с работы на транспорте учреждения, семье погибшего выплатить единовременное пособие в размере двухмесячного заработка.

6.20. В случае смерти работника от общего заболевания и несчастного случая в быту, за исключением случаев алкогольного отравления, семье умершего выплатить единовременное пособие в размере среднемесячного заработка.

6.21. В случае смерти работника на производстве производить оплату расходов по погребению за счет работодателя.

6.22. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения ими обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.23. Вести учет и анализ производственного травматизма совместно с профкомом разрабатывать и контролировать выполнение мероприятий по их предупреждению.

Осуществлять расследование и учет в установленном трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве (ст. 227, 228, 229, 230, 231 ТК РФ);

Работодатель обеспечивает участие профкома в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (ст.214 ТК РФ).

Профсоюзная организация обязуется:

- С привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.).

- Осуществлять выдачу работодателю обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст. 20 Федерального Закона о профсоюзах, ст. 45 и 72 Закона об охране окружающей природной среды, ст. 370 ТК РФ, п.п. 3.1, 4.6. Рекомендаций об уполномоченных лицах профсоюза).

- Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

- Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда. В проведении трехступенчатого метода контроля за охраной труда на стадии первой ступени привлекать уполномоченных лиц подразделений (гл. 60, 61 ТК РФ, ст. 370 ТК РФ).

7. Социальные гарантии и льготы для работников

Работодатель и профсоюзный комитет в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно Типовому или утвержденному в учреждении положению.

7.2. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, на оздоровление детей использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

7.3. Комиссия по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределяет путевки на оздоровление детей, проводит анализ использования средств соцстраха, вносит предложения работодателю о мерах по снижению заболеваемости, улучшению условий труда, рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

7.4. Работодатель обязуется:

- своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

- вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление

Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работников;

7.5. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.5.1. Работодатель:

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

8. Обязательства профсоюзного комитета

8.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества в соответствии с конституцией РФ, Законом № 10-ФЗ, ТК РФ и Уставом краевой территориальной организации профсоюза работников, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора.

Профсоюзный комитет учреждения обязуется представлять от имени работников – членов профсоюза при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

8.2. Добиваться от работодателя отмены решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом.

8.3. Контролировать соблюдение трудового законодательства РФ, законодательства об охране труда в учреждении, условий коллективного договора.

8.4. Обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда, участие в комиссиях по охране труда представителей профкома.

8.5. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

8.6. Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости.

8.7. Вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении коллективного договора. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц учреждения к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора.

8.8. Представлять и защищать индивидуальные и коллективные

социально-трудовые права и интересы членов профсоюза, гарантированные законодательством о труде, настоящим коллективным договором, в органах по рассмотрению трудовых споров.

8.9. Осуществлять контроль, за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников учреждения.

8.10. Представлять и защищать интересы работников, не являющимися членами профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленной профсоюзной организацией, перед работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров.

8.11. Представлять интересы пострадавших работников членов профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

8.12. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту.

8.13. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников требовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы (п. 3, 4 ст. 20 Закона № 10 –ФЗ).

8.14. Осуществлять комплексные обследования в учреждении по вопросам охраны труда.

8.15. Обеспечивать контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование, за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинский и социального страхования.

Профсоюзный комитет, как представитель работников, принимает на себя обязательства:

8.16. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, повышению эффективности работы работодателя.

8.17. Требовать от членов профсоюза соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности, промышленной санитарии.

8.18. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, в т.ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.

8.19. Участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о его деятельности и доводить ее до работников.

8.20. Требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников, нарушающих настоящий договор, условия и охрану труда.

8.21. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

8.22. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, от

имени работников предъявлять работодателю требования, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия, вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора.

8.23. Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.

8.24. Организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурные мероприятия, выделять на эти цели средства, предусмотренные сметой профсоюзного бюджета.

8.25. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонафицированного учета работников, отчислением средств в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников.

8.26. Контролировать использование персональных данных работников.

8.27. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

8.28. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших членов профсоюза.

8.29. Избирать уполномоченных по охране труда и членов комиссий по охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда коллективного договора.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством (ст. 377 ТК РФ) и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации учреждения членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст. 377 ТК РФ).

9.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету любую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).

9.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзного

комитета в работе общих собраний (конференций) коллектива, по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.1.5. Предоставлять членам профактива свободное оплачиваемое время для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников (ст. 374 ТК РФ).

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка: 2 часа в неделю – председателю профкома; 1 час в неделю – членам профкома.

9.2.2. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

9.2.3. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, и уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников (конкретный процент отчислений устанавливается в коллективном договоре) (ст. 377 ТК РФ).

9.2.4. Профкомом и вышестоящими профсоюзными органами членам профсоюза оказывается:

- бесплатная юридическая консультация по вопросам трудового законодательства;
- защита в случае индивидуального трудового спора;
- бесплатная защита в суде в случае трудового спора с работодателем;
- участие в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях, организуемых за счет средств профсоюза;
- получение материальной помощи из средств профсоюза.

9.2.5. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы.

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений учреждения, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта

приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, работника из числа указанных выше работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое работодателем решение о данном увольнении.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, работников, указанных выше, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, работника из числа указанных выше, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое мотивированное мнение.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое мнение не представлено в установленный срок.

Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда.

В течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) работника или представляющего его интересы выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда рассматривает вопрос о данном увольнении

и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать данное увольнение непосредственно в суд и не лишает работодателя права обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель вправе произвести увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, работника из числа указанных выше в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления таких решения или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

При отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, работников, указанных выше, производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

10. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения либо в порядке (ст. 44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

10.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

11. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон.

11.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

11.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже 2 раз в год .

11.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля не реже одного раза в квартал. В этих целях при профкоме создается постоянная комиссия на срок его полномочий.

11.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Приложение №1 к коллективному договору

Положение об оплате и стимулировании труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Красноармейский комплексный центр социального обслуживания населения».

2. Приложение № 2 к коллективному договору

Правила внутреннего трудового распорядка для работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Красноармейский комплексный центр социального обслуживания населения»

3. Приложение № 3 к коллективному договору

Перечень и нормы выдачи специальной одежды, обуви и инвентаря, предоставляемых бесплатно работникам, занятым в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Красноармейский комплексный центр социального обслуживания населения» при исполнении ими служебных обязанностей.

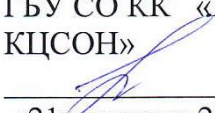
4. Приложение № 4 к коллективному договору

Перечень должностей работников ГБУ СО КК «Красноармейский КЦСОН», имеющих право на дополнительный ежегодный отпуск за ненормированный рабочий день и (или) работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда

5. Приложение № 5 к коллективному договору

Соглашение по охране труда между руководителем ГБУ СО КК «Красноармейский КЦСОН» и трудовым коллективом на 2020-2023 годы.

Приложение № 1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
ГБУ СО КК «Красноармейский
КЦСОН»

А.А. Тяпкива
«21» августа 2020 года

УТВЕРЖДАЮ:
Исполняющий обязанности директора
ГБУ СО КК «Красноармейский
КЦСОН»

Л.А. Хлестова
«21» августа 2020 года



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ И СТИМУЛИРОВАНИИ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
«КРАСНОАРМЕЙСКИЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ» (далее – учреждение)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Красноармейский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – Положение) разработано в целях сохранения единых подходов и отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края, в соответствии с Законом Краснодарского края от 5 ноября 2014 года № 3051-КЗ «О социальном обслуживании населения на территории Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (в редакции Постановлений Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 08 мая 2009 года № 365, 29 декабря 2010 года № 1261), постановлением Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных департаменту социальной защиты населения Краснодарского края» (в редакции Постановлений Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 08 октября 2009 года № 895, от 19 января 2011 года № 14 и другими нормативными правовыми актами Краснодарского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера, критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера, критерии их установления;
- размеры и условия осуществления выплат компенсационного и

стимулирующего характера руководителю учреждения.

1.3. Условия оплаты труда, включая повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Оклады и повышающие коэффициенты за почетное звание, устанавливаются соответствующими отраслевыми условиями оплаты труда. Иные стимулирующие и компенсационные выплаты указанной категории работников производятся с учетом условий, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. Оплата труда работников учреждения, относящихся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, а также общим профессиям рабочих осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Краснодарского края, регулирующими вопросы оплаты труда и с учетом условий, предусмотренных настоящим Положением.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях определенных трудовым договором. Полученная за работу по совместительству заработная плата при подсчете среднего заработка по основной работе не учитывается.

1.7. Ограничения, установленные для минимального размера оплаты труда, не распространяются на оплату труда работников, работающих по совместительству и на условиях неполного рабочего времени, поскольку их занятость менее нормы рабочего дня.

1.9. Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.0. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются директором учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Настоящим Положением предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо

важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

повышающий коэффициент к окладу за почетное звание.

2.3. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.4.-2.7. настоящего раздела Положения.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения, занятым в сфере предоставления социальных услуг (в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ).

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новых окладов и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладам.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новых окладов и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладам.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора учреждения водителям легковых автомобилей и автобусов, имеющим первый класс, занятым перевозкой обслуживаемых и выполняющим проверку технического состояния автомобиля перед выездом, сдачу его и постановку на отведенное место хранения по возвращению, устранение возникающих во время работы мелких неисправностей, не требующих разборки механизмов, оформление путевых документов. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу до 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.7. Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание – устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за наличие почетного звания – 0,1.

2.8. Пункты 2.4.-2.7. также распространяются на должности специалистов, служащих, профессии рабочих, не включенных в ЕТКС, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Министерства труда Российской Федерации и Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.9. Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание применяется только по основной работе.

2.10. Директорам учреждений, имеющим другие почетные звания, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, специалистам учреждения – соответственно.

2.11. Повышение окладов за наличие почетного звания других работников, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для соответствующих государственных учреждений Краснодарского края.

2.12. С учетом условий труда, работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.13. Работникам учреждений социального обслуживания устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

К выплатам компенсационного характера относятся:

3.1.1. Выплаты работникам в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми и иными особыми условиями труда;

3.1.2. Выплаты специалистам за работу в сельской местности;

3.1.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

3.1.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации; за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания; за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором; за сверхурочную работу; за работу в ночное время; за работу в выходные или не рабочие праздничные дни; за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части; при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников в виде надбавок и доплат, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

3.3. Работникам учреждения, оказывающим государственные социальные услуги гражданам пожилого возраста и инвалидам, несовершеннолетним, граждан, воспитывающих детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, в том числе в социально опасном положении, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам.

Конкретный перечень должностей работников, которым устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам в связи с наличием в их работе опасных для здоровья и особо тяжелых условий труда, утверждается директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. (Приложение № 1).

3.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу, определенных п.п. 3.3. настоящего раздела образует должностной оклад.

3.5. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются повышающие коэффициенты в размере 0,12-0,24 оклада по результатам специальной оценки условий труда.

Размер указанных выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения окладов на соответствующий повышающий

коэффициент.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости рабочего на таких рабочих местах. Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат утверждаются директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.6. Доплаты за работу в сельской местности производятся в размере 25 процентов минимального оклада специалистам, работающим в сельской местности, по сравнению со специалистами, занимающимися этими видами деятельности в городских условиях. (Приложение № 2)

3.6.1. Социальным работникам, работающим в сельской местности, имеющим среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, также производится доплата в размере 25 процентов минимального оклада.

3.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. При этом не имеет значения режим рабочего времени, установленный работнику.

Размер повышения оплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.8. Работа в выходной или не рабочий праздничный день может допускаться лишь того персонала, который необходим для функционирования учреждения и для выполнения неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ и оплачивается не менее чем в двойном размере.

Необходимость выполнения работы в не рабочие праздничные дни отдельного персонала учреждения должна быть связана с работой по скользящему графику или по производственной необходимости на основании изданного приказа директора учреждения в пределах утвержденных ассигнований на оплату труда.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или не рабочий праздничный день устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

По желанию работника, работавшего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8.1. Размер доплаты за работу в выходные и не рабочие праздничные дни составляет:

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

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

3.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются локальным нормативным актом.

3.10. Работникам учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Выполнение работником дополнительного объема работ по той же профессии (должности) рассматривается как расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ.

В этих случаях работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации производится доплата к окладу (должностному окладу) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Перечень должностей работников учреждения, имеющих право совмещать профессии или исполнять обязанности временно отсутствующих работников (Приложение №3 к положению по оплате труда).

3.12. Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом Положения и действующим законодательством доплаты к окладам (должностным окладам) предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из оклада (должностного оклада) без учета выплат стимулирующего характера.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера в соответствии с уставными задачами государственных учреждений социального обслуживания относятся:

4.1.1. Выплаты за продолжительность стажа непрерывной работы;

4.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ;

4.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы и другие денежные поощрения;

4.1.5. Выплата за классность водителям;

4.1.6. Выплата отдельным категориям работников.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников в виде установления надбавок стимулирующего характера или премиальных выплат.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев (определения качественных и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.2.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

заместителей руководителя, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей директора;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

4.3. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с

уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы и других денежных поощрений может определяться как в процентах к окладу по соответствующим ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

4.5. Директору учреждения выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа министра социального развития и семейной политики Краснодарского края, с учетом результатов деятельности учреждения в целом, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения и утвержденным положением о материальном стимулировании директоров государственных учреждений социального обслуживания.

Размеры выплат стимулирующего характера директорам учреждений, порядок и критерии их выплат ежегодно устанавливаются министром социального развития и семейной политики Краснодарского края в дополнительных соглашениях к трудовым договорам директоров учреждений.

4.6. Повышающий коэффициент к окладу за продолжительность непрерывной работы устанавливается:

4.6.1. в размере 0,2 оклада за первые три года и 0,1 за последующие 2 года непрерывной работы, но не выше 0,3 оклада всем работникам учреждения.

Применение повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.6.2. Повышающий коэффициент за продолжительность непрерывной работы выплачивается по основной должности исходя из оклада без учета повышающих коэффициентов за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда, других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Право на получение надбавки наступает с момента (дня) исполнения трехлетнего или пятилетнего стажа непрерывной работы и на основании приказа директора центра выплачивается ежемесячно в размере, указанном в подпунктах 4.6.1. настоящего пункта.

4.7. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при:

- обеспечении стабильного уровня качества услуг;
- соблюдении регламентов, стандартов, технологий при выполнении работ (оказании услуг);

- соблюдении установленных сроков выполнения работ (оказании услуг);
- применении в практической работе новых технологий (социальных, медицинских и т.д.);
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима.

Стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются на определенный срок, но не более календарного года, приказом по учреждению по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Оценка качества выполненных работ осуществляется с учетом перечня показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев их оценки (приложение №3 к Положению о материальном стимулировании работников учреждения), условий осуществления выплаты (приложение №4 к Положению о материальном стимулировании работников учреждения).

Размер надбавки за качество выполняемых работ устанавливается как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере (рублях), но не более 100% должностного оклада.

4.8. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (включая надбавки за классность водителям).

4.8.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок. При назначении учитывается:

- интенсивность и напряженность работы (расширение зоны обслуживания, выполнение и перевыполнение плановых показателей и др.);
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- перевыполнение норм нагрузки;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения центра (подразделения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации, целевых программ, реформировании;
- внесение предложений по совершенствованию профессиональной служебной деятельности;
- активное участие в эстетическом оформлении учреждения;
- ремонт зданий, помещений, оборудования, инвентаря и др. без привлечения дополнительных средств и специалистов.

Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на определенный срок, но не более календарного года, приказом по учреждению по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

4.8.2. Надбавка за классность водителям устанавливается:

в размере 0,1 оклада водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов (кроме водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим), 2-ого класса;

в размере 0,25 оклада водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов (кроме водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим), 1-ого класса.

4.8.2.1. Определение классности водителей осуществляется на условиях:

- водитель автомобиля 3 класса - управление одиночными легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к одной из категорий транспортных средств "В" или "С", или управление только автобусами, отнесенными к категории транспортных средств "Д";

- водитель автомобиля 2 класса - управление легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств "В", "С" и "Е", или управление автобусами, отнесенными к категории транспортных средств "Д" или "Д" и "Е";

- водитель автомобиля 1 класса - управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств "В", "С", "Д" и "Е".

4.8.2.2. Присвоение классности водителей осуществляется на условиях:

- Квалификация 1 класса может быть присвоена при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2 класса в учреждении;

- Квалификация 2 класса может быть присвоена при непрерывном стаже работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3 класса в учреждении.

4.9. Выплаты отдельным категориям работников учреждения установлены в размере 3000,00 рублей в месяц (Приложение № 4 к настоящему положению) в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 31 января 2012 года № 81 «О введении и условиях осуществления выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных департаменту социальной защиты населения Краснодарского края».

4.9.1. Выплаты носят дополнительный характер и назначаются работникам учреждения независимо от получаемой ими доплаты к заработной плате до утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

4.9.2. Выплата производится исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

4.9.3. При занятии штатной должности не на полный оклад (должностной оклад), не на полную ставку заработной платы выплаты производятся в соответствующем процентном отношении.

4.9.4. Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно выполненному дополнительному объему работ, исчисляется без учета выплат.

4.10. С целью поощрения за общие результаты труда премирование работников центра производится:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за образцовое качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

4.10.1. Выплата премии работникам учреждения производится в соответствии с Положением о материальном стимулировании, утвержденным директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.10.2. Премирование осуществляется по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей директора;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

4.10.3. Премированию осуществляется с учетом оценке качества выполненных работ в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев их оценки (приложение №3 к Положению о материальном стимулировании работников учреждения), условий осуществления выплаты (приложение №4 к Положению о материальном стимулировании работников учреждения).

4.10.4. Размер премии может быть снижен при наличии следующих производственных упущений:

- нарушение трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнение должностных инструкций;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение техники безопасности и пожарной безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;

- не обеспечение сохранности имущества и несоблюдение установленного порядка использования материальных ценностей и других материальных ресурсов;

- использование профессиональных знаний по занимаемой должности и отношений с клиентами в личных целях;

- ложная информация об объеме и качестве выполненной работы.

4.11. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.12. Премия за образцовое качество выполняемых работ – выплачивается работникам одновременно в размере одного оклада (должностного оклада) при:

присвоении почетных званий, награждении знаками отличия, награждении орденами и медалями Российской Федерации и (или) Краснодарского края;

награждении Почетными грамотами Министерства труда и социального защиты Российской Федерации;

награждении нагрудным знаком «Отличник социально-трудовой сферы» и другими.

4.13. Премия за выполнение особо важных и срочных работ – выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

4.14. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам за:

- высокие показатели результативности;

- разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

- сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

- другие выплаты.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не производится работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

4.15. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.16. Поощрительные выплаты разового характера – выплачиваются работникам к юбилейным датам, профессиональному празднику – «День социального работника», при уходе на пенсию, по результатам рационализаторских предложений, а также поощрение за проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию сотрудника.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Размер поощрительной выплаты разового характера должен определяться в каждом случае в зависимости от имеющихся средств в учреждении, предусмотренных по фонду оплаты труда и не может превышать оклада работника по занимаемой должности.

5. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей.

5.1. Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края.

5.2. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

5.3. Должностной оклад директора учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (согласно утвержденному Перечню), и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, утверждается приказом министра социального развития и семейной политики Краснодарского края.

5.4. Заработная плата директора учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.5. С учетом условий труда директору учреждения и его заместителям, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора и его заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

5.6. Премирование директора учреждения производится на основании приказа министра социального развития и семейной политики Краснодарского края с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в целом, в соответствии с утвержденным Положением о материальном стимулировании директоров государственных учреждений социального обслуживания.

5.7. Размеры премирования директора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору директора учреждения.

5.8. Заместителям директора учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Директор учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

При установлении факта неправильной оплаты труда директор учреждения обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

6.2. Сдельная оплата труда может вводиться в пределах фонда заработной платы работников, для которых она применяется.

Сохраняется право учреждения на введение передовых методов организации труда, в том числе бригадного подряда, и применение контрактной формы трудового договора.

6.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

6.4. Оказание материальной помощи работникам учреждений производится в соответствии с Положением о материальном стимулировании, утвержденным приказом директора учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

6.5. Директор учреждения имеет право, исходя из производственной необходимости, усиливать отдельные структурные подразделения или вводить в штаты должности, не предусмотренные для них нормативами, но обусловленные действующей системой оплаты труда для данных учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.6. Определение условий оплаты труда за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности получателей средств краевого бюджета, финансируемых на основании плана финансово-хозяйственной деятельности, производится в соответствии с положениями, утвержденными в установленном

порядке в государственных бюджетных учреждениях социального обслуживания, а также законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Заместитель директора

М.И. Редько

Согласовано:

Руководитель ГКУ КК
«Красноармейская ЦБ УСО»

М.Ю.Духнай

Приложение №1
к положению об оплате и
стимулировании труда

П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей работников ГБУ СО КК «Красноармейский КЦСОН», которым производится доплата в размере 15% должностного оклада в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Специалист по социальной работе
4. Социальный работник
5. Водитель автомобиля
6. Юрисконсульт отделения профилактики семейного неблагополучия
7. Юрисконсульт отделения срочного социального обслуживания
8. Социальный педагог
9. Педагог-психолог
10. Психолог

Приложение № 2
К положению об оплате и
стимулировании труда.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей специалистов ГБУ СО КК «Красноармейский КЦСОН», которым производится повышение оклада в размере 25% за работу в сельской местности.

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Специалист по охране труда
4. Заведующий складом
5. Специалист по кадрам
6. Специалист по социальной работе
7. Социальный работник
8. Юрисконсульт
9. Экономист
10. Специалист гражданской обороны
11. Программист
12. Методист
13. Социальный педагог
14. Педагог-психолог
15. Психолог

Приложение №3
к положению об оплате
и стимулировании труда

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников учреждения, имеющих право совмещать профессии или исполнять обязанности временно отсутствующих работников учреждения

1. Специалист по охране труда
2. Психолог
3. Заведующий складом
4. Специалист по кадрам
5. Специалист по социальной работе
6. Социальный работник
7. Юрисконсульт
8. Экономист
9. Специалист гражданской обороны
10. Программист
11. Методист
12. Делопроизводитель
13. Социальный педагог
14. Педагог-психолог
15. Водитель автомобиля
16. Сторож
17. Уборщик служебных помещений
18. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений
19. Оператор котельной

Приложение № 2

к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома ГБУ СО КК
Красноармейский «КЦСОН»

УТВЕРЖДАЮ:

Исполняющий обязанности директора
ГБУ СО КК «Красноармейский
КЦСОН»

А.А. Тяпкина

«21» августа 2020 года

Л.А.Хлестова

«21» августа 2020 года

П Р А В И Л А

внутреннего трудового распорядка для работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Красноармейский комплексный центр социального обслуживания населения»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка разработаны с целью определения прав, обязанностей членов трудового коллектива работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Красноармейский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - учреждение) и работодателя.

Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью обеспечить повышение эффективности общественного производства, высокое качество работы, укрепление трудовой дисциплины, организацию труда на научной основе и безопасные условия труда, рациональное использование рабочего времени, выполнение обязанностей и прав работников учреждения.

1.2. Администрация по согласованию с трудовым коллективом разрабатывают правила внутреннего трудового распорядка, а трудовые коллективы их утверждают по представлению администрации.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка регулируют вопросы организации производства и труда, порядок приема и увольнения работников, определяют продолжительность и распорядок рабочего дня, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков, применение мер поощрения и дисциплинарных взысканий, предусматривает меры по охране труда и обслуживанию личных нужд работников учреждения.

1.4. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка решаются администрацией учреждения совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом. Эти вопросы решаются также трудовым коллективом с соответствием с его полномочиями.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.

2.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый гражданин имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирает профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы. Рабочие и служащие реализуют свое право на труд путем подачи заявления на прием на работу или же путем заключения трудового договора о работе в организации.

2.2. При приеме на работу работодатель обязан потребовать от поступающего:

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию».

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных действующим законодательством (ст.65 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются отделом кадров учреждения.

2.3. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, 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 данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст.56 ТК РФ)

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе (ст.67 ТК РФ).

2.4. Прием на работу оформляется приказом директора учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. (ст.68 ТК РФ).

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника:

- с действующими в организации настоящими правилами трудового распорядка, коллективным договором;
- должностными инструкциями, инструкциями по охране труда, противопожарной безопасности;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ).

2.5. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу 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 года;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст.70 ТК РФ).

2.6.Трудовые книжки порядок их ведения.

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек установлены правительством Российской Федерации.

Администрация учреждения обязана вести трудовые книжки каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в организации является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом и со ссылкой на соответствующую статью, пункт трудового кодекса РФ или федерального закона.

2.7. Прекращение трудового договора может быть только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели (ст. 80 ТК РФ).

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу, а работодатель обязан выдать в последний день работы работнику трудовую книжку, другие документы и произвести с ним окончательный расчет.

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

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его

действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

2.8.Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: (ст.81 ТК РФ).

Расторжение трудового договора может быть в случаях:

а)ликвидации организации;
б)сокращения численности и штата работников учреждения;
в)несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

- состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- недостаточной квалификацией, подтвержденной результатом аттестации;
г) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

д)однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

- появления на работе (на своем рабочем месте либо на территории центра или объекта где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения;

- разглашение персональных данных другого работника, либо информации о клиенте центра полученной во время исполнения должностных обязанностей;

- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

е)совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

ж)предоставления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.;

з)в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) в период его временной

нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора учреждения. Днем увольнения считается последний день работы.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда;
- обеспечить работников оборудованием, инвентарем, инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам производственные, социально-бытовые условия, соответствующие правилам и технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной защите;
- обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, применять меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами и трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки «10» и «25» числа.

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

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени и который обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и

вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории учреждения;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (ст.21 ТК РФ).

5. РЕЖИМ РАБОТЫ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

Рабочее время - 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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин. Руководитель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником

(ст.ст.91,92 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя) имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплаты труда работника производится пропорционально отработанному времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.94 ТК РФ)

Продолжительность трудового дня или смены, непосредственно предшествующих, нерабочему, праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка должна компенсироваться предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.95 ТК РФ)

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены, со своим правом отказаться от работы в ночное время.(ст.96 ТК РФ)

Режим рабочего времени. Начало рабочего дня в учреждении в 8 час 00 мин., окончание в 16 час.12 мин. – для женщин, 17час.00 мин. – для мужчин. Выходные дни – суббота, воскресенье.

Перерыв для отдыха и приема пищи с 12 час.00 мин. до 13 час.00 мин.

На работах где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, в учреждении это сторожа, местом отдыха и приема пищи которых, является холл административно-хозяйственного здания с гаражами, нежилое здание литер Г.

При работе по сменам (сторожа, операторы котельной) продолжительность ежедневной работы, начало и окончание рабочего дня, перерыв для отдыха и приема пищи, выходные дни определяются графиками сменности (приложение №8 к настоящему коллективному договору), которые утверждаются руководителем подразделения по согласованию с профсоюзным комитетом. Графики сменности доводятся до сведения работников, не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работники чередуются по сменам равномерно.

До начала работы каждый работник отмечает свой приход на работу, а по окончании рабочего дня – уход с работы у ответственного за ведения табеля учета рабочего времени в подразделении.

Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения руководитель не допускает к работе в данный рабочий день (смену).

Любое отсутствие работников на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного соглашения руководителя.

Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения считается неправомерным. В случае повторения неправомерного отсутствия на рабочем месте к работнику могут быть применены дисциплинарные меры взыскания.

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст.106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются: перерыв в течение рабочего дня (смены); специальный перерыв в течении рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

Нормирование труда.

Нормы труда – нормы времени, обслуживания – устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем организации труда в учреждении (ст.160 ТК РФ).

Для однородных работ установлены типовые (межотраслевые, профессиональные и иные) нормы труда, которые разрабатываются в порядке установленном Правительством Российской Федерацией. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст.ст.161,162).

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работником норм труда: исправное состояние помещений, машин и оборудования; своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией; надлежащее качество инструментов и иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику; условия труда, соответствующие требованиям

охраны труда и безопасности производства (ст.163 ТК РФ).

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени
Сверхурочная работа – производимая работником по инициативе администрации за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены)(ст. 99 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочным работам производится администрацией с письменного согласия работника в следующих случаях:

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

- при необходимости выполнить (закончить) работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу и гибель имущества учреждения, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

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

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство) может производиться по его заявлению (ст. 97 ТК РФ):

для сверхурочной работы; если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.101 ТК РФ).

Предоставление ежегодных отпусков работникам учреждения.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам учреждения с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Продолжительность трудового отпуска для каждой категории работников определяется:

- директор – 28 календарных дней и 14 календарных дней дополнительного отпуска;

- заместитель директора, заместитель директора по административно-хозяйственной работе - 28 календарных дней и 7 календарных дней дополнительного отпуска;

- специалист по социальной работе (заведующий отделением) - 28 календарных дней и 5 календарных дней дополнительного отпуска, за ненормированный рабочий день

- специалист по социальной работе, социальный работник, социальный педагог, педагог-психолог, заведующий складом, специалист по кадрам, психолог, специалист по охране труда, экономист, программист, специалист гражданской обороны, делопроизводитель, юрисконсульт, методист, водитель автомобиля - 28 календарных дней и 3 календарных дней дополнительного отпуска за не нормированный рабочий день;

-сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, дворник, оператор котельной – 28 календарных дней основного отпуска.

Отпуска по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению работодатель может предоставить кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

Для работников учреждения: директор, заместитель директора, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заведующий отделением, специалист по социальной работе, психолог, инженер по охране труда, экономист, программист, специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, заведующий складом, социальный работник, медицинская сестра, методист, юрисконсульт, делопроизводитель - устанавливается ненормированный рабочий день.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них, продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (ст.101 ТК РФ).

Работодатель не имеет права систематически привлекать работников с ненормированным рабочим днем во внеурочное время. Объем работы лиц с ненормированным рабочим днем должен быть распланирован таким образом, чтобы работник выполнял его в рабочее время.

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

Виды и формы поощрения работника за добросовестный труд работодатель определяет самостоятельно либо с профсоюзным комитетом, работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности путем:

- объявления благодарности;
- премирования;
- награждения ценным подарком;
- почетной грамотой;
- представления к званию «Лучший по профессии».

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам или почетным

званиям.

На премирование работников, состоящего на краевом бюджете, может расходоваться экономия фонда заработной платы.

Премирование направлено на повышение материальной заинтересованности работников по улучшению качества обслуживания населения, достижения наилучших результатов в работе и высокого качества труда.

Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива работников и заносятся в трудовую книжку поощрения. Меры поощрения должны предусматривать сочетание материальных и моральных стимулов.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Все работники обязаны подчиняться руководителю и выполнять его указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину.

Сохранять вне организации в тайне информацию о всех финансовых, технических или иных операциях, о которых им стало известно по работе или в связи с исполнением своих обязанностей.

За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий непредусмотренных федеральными законами (ст.ст.191,192 ТК).

Порядок применения дисциплинарных взысканий.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ст.193 ТК РФ)

Приказ руководителя учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня дисциплинарного взыскания работник не будет, подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Руководитель учреждения имеет право снять дисциплинарное взыскание с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст.194 ТК РФ).

8. ОХРАНА ТРУДА.

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

Работодатель назначает лиц ответственных за проведение практических мер по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии и пожарной охране. В целом по учреждению ответственность за проведение этой работы несет администрация, заведующие структурными подразделениями.

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств учреждения.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями

по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На работах с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда работникам учреждения выдаются средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном правительством Российской Федерации.

Приобретение, хранение средств индивидуальной защиты работников осуществляется за счет средств учреждения.

Все работники учреждения обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном правительством Российской Федерации.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, администрация обязана проводить инструктаж по технике безопасности, охране труда и оказания первой медицинской помощи.

Расследования и учету подлежат несчастные случаи на производстве, произошедшие с работниками при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию организации или руководителя учреждения.

Перевозка в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами организации либо за ее счет.

9. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а

также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов содержащих нормы трудового права) в учреждении.

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители (ст.29-31 ТК РФ). Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников. Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю (ст.399 ТК РФ).

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные им требования работников и сообщить о принятом решении представительному органу работников учреждения в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований работников (ст.400 ТК РФ).

Примирительные процедуры – рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (ст.389, 401 ТК РФ).

10. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ «ПРАВИЛ ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА УЧРЕЖДЕНИЯ»

10.1 Трудовой распорядок в учреждении контролируется и определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения», утвержденными общим собранием работников учреждения по предоставлению работодателем.

10.2 Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются на видном месте в административном здании и во всех организационных подразделениях.

10.3 Контроль соблюдения «Правил внутреннего трудового распорядка учреждения» в целом возлагается на трудовой коллектив, руководителей подразделений и профсоюзную организацию.

10.4 Работодатель может вносить изменения и дополнения по мере необходимости с учетом мнения представительного органа работников учреждения (ст.190 ТК РФ).

Приложение № 3
к коллективному договору

П Е Р Е Ч Е Н Ь И Н О Р М Ы

Выдачи специальной одежды, обуви и инвентаря, предоставляемых бесплатно работникам, занятым в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Красноармейский комплексный центр социального обслуживания населения», при исполнении ими служебных обязанностей

№№ п/п	Должность	Наименование	Единица измерения	Норма на чело- века	Срок испо- льзования (в годах)
1	2	3	4	5	6
1	Социальный работник, непосредственно обслуживающий граждан пожилого возраста и инвалидов на дому	Плащ или куртка	штук	1	2
		Костюм рабочий (женский или мужской)	штук	1	1
		Костюм женский (жакет и юбка или жакет и брюки)	штук	1	2
		Костюм мужской (футболка, куртка, полукомбинезон)	штук	1	2
		Обувь зим. утепленная	пара	1	2
		Обувь кожаная	пара	1	1
		Обувь резиновая	пара	1	1
		Обувь комнатная	пара	1	1
		Перчатки, варежки (мужские, женские)	пара	1	1
		Сумка-коляска	штук	1	1
		Сумка хозяйственная	штук	1	1
		Полотенце	штук	1	0,5
		Косынка-платок	штук	1	1
		Перчатки резиновые	пара	1	0,25
Перчатки х/б	пара	1	0,25		
2	Специалист по социальной работе отделения срочного социального обслуживания, профессиональная деятельность, которого связана с разъездным характером работы	Плащ или куртка	штук	1	2
		Обувь зим. утепленная	пара	1	2
		Обувь резиновая	пара	1	1
		Обувь кожаная	пара	1	1
4	Инженер по охране труда, программист	Перчатки, варежки	пара	1	1
		Халат х/б	штук	1	1
5	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат х/б,	штук	1	1
		Перчатки резиновые	пара	1	1
6	Сторож	Плащ (куртка)	штук	1(деж)	1
		Халат рабочий х/б	штук	1(деж)	1
7	Социальный работник отделения срочного социального обслуживания, профессиональная деятельность которого связана с разъездным характером работы	Плащ или куртка	штук	1	2
		Костюм рабочий (женский или мужской)	штук	1	2
		Обувь зимняя утеплен.	пара	1	2
		Обувь кожаная	пара	1	1

		Обувь резиновая	пара	1	1
		Перчатки (варежки) мужские, женские	штук	1	1
		Сумка хозяйственная	штук	1	1
		Полотенце	пара	1	0,5
		Косынка-платок	пара	1	1
		Перчатки резиновые	пара	1	0,25
		Перчатки х/б.	пара	1	0,25
8	Водитель	Халат х/б	штук	1	1
		Перчатки х/б	штук	1	1
9	Водитель (при выполнении работ слесаря по ремонту автомобиля)	Костюм вискозно-лавсановый	Шт	1 деж.	1
		Рукавицы комбинированные	Пар	4 деж.	1
		Сапоги резиновые	Пар	1 деж.	1
10	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Костюм брезентовый из х/б или смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт	1	1

Основание: постановление главы администрации Краснодарского края от 16 июля 2007 года №689 «О внесении изменений в постановление главы администрации Краснодарского края от 26 января 2005 г. №35 «О порядке обеспечения специальной одеждой, обувью и инвентарем работников, занятых в государственной системе социальных служб Краснодарского края»; письмо департамента социальной защиты Краснодарского края от 16.11.2004 г. №19-3/1344.

Приложение № 4
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников ГБУ СО КК «Красноармейский КЦСОН», имеющих право на дополнительный ежегодный отпуск за ненормируемый рабочий день

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска для работников с ненормированным рабочим днем (календарных дней)
1	Директор	14
2	Заместитель директора	7
3	Заместитель директора по АХР	7
4	Заведующий хозяйством	3
5	Заведующий складом	3
6	Специалист по кадрам	3
7	Инженер по охране труда	3
8	Специалист гражданской обороны	3
9	Специалист по социальной работе	3
10	Делопроизводитель	3
12	Заведующий ОСО, ОССО, ОПСН	5
13	Психолог	3
14	Социальный работник	3
15	Водитель автомобиля	3
16	Юрисконсульт	3
17	Методист	3
18	Программист	3
19	Экономист	3
20	Социальный педагог	3
21	Педагог-психолог	3
22	Педагог-организатор	3