

Председатель Совета трудового коллектива ГАУ "ЦСПСиД г. Нижний Тагил" _____ Ермолаева Е.А. « 20 » сентября 2017г.	Директор ГАУ "ЦСПСиД г. Нижний Тагил" _____ Старухина Т.А. « 20 » сентября 2017 г.
---	--

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2017-2020 гг.

**Государственного автономного учреждения
социального обслуживания населения Свердловской области
«Центр социальной помощи семье и детям
города Нижний Тагил»**

Утверждено на конференции трудового коллектива
протокол №11 от 18.09.2017 года

**город Нижний Тагил
2017 год**

СОДЕРЖАНИЕ

Глава	Наименование	Номер страницы
	Содержание	2
1	Общие положения	3
2	Трудовые отношения	3
3	Трудовой договор	5
4	Система оплаты труда работников	9
5	Рабочее время. Время отдыха. Отпуска	12
6	Гарантии и компенсации	16
7	Дисциплина труда	18
8	Охрана труда и здоровья	19
9	Материальная ответственность сторон трудового договора	22
10	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	24
11	Гарантии деятельности профсоюзной организации	24
12	Гарантии деятельности Совета трудового коллектива	25
13	Заключительные положения	26
	Приложения	

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях в пределах его компетенции в Государственном автономном учреждении социального обслуживания населения Свердловской области "Центр социальной помощи семье и детям города Нижний Тагил" (далее – Центр).

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Представителем работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, является руководитель учреждения – директор Центра Старухина Татьяна Анатольевна. Представителем работников, при заключении коллективного договора, при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, является Совет трудового коллектива, в лице председателя Совета трудового коллектива - Ермолаевой Елены Александровны.

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Основными принципами заключения договора являются:

- соблюдения сторонами законодательства Российской Федерации;
- равноправие сторон при решении вопросов, касающихся условий настоящего Договора;
- добровольность принятия решений по настоящему Договору;
- реальность обеспечения сторонами обязательств, обозначенных в настоящем Договоре;
- систематичность контроля за соблюдением настоящего Договора;
- неотвратимость ответственности за нарушение положений настоящего Договора.

1.5. Для достижения общих целей стороны обязуются:

- обеспечивать комплексное развитие Центра;
- разрешать проблемы, возникающие у работников, на основе мирного урегулирования через соглашения, а не противостояния;
- обеспечивать взаимное уважение.

1.6. Договор вступает в силу с 01 октября 2017 года и действует в течение трех лет.

1.7. По истечению срока действия Договора стороны заключают новый Договор или имеют право пролонгировать его действие на срок не более трех лет на тех же условиях.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Центра, а также расторжения трудового договора с руководителем Центра.

Глава 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Понятие трудовых отношений. Стороны трудовых отношений.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении

работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с трудовым законодательством.

Сторонами трудовых отношений являются Работодатель и Работник.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель – юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

2.2. Права и обязанности сторон трудовых отношений.

2.2.1. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками Центра в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством, настоящим Договором;

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 работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

осуществлять планирование, управление и контроль за деятельностью учреждения.

Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, условия настоящего Договора и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами и другими нормативно-правовыми актами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством.

2.2.2. Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;

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, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, 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 законодательством;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном трудовым законодательством;

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;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Глава 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Общие положения.

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.

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

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

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

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

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

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

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

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

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

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, в частности:

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

об испытании;

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

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

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

3.1.2. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) с предварительным уведомлением основного работодателя.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать двадцати часов в неделю и четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

3.1.3. С письменного согласия работника (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ) ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым

договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей) в соответствии. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

3.1.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

3.1.5. Работодатель обязан ознакомить работника с должностной инструкцией в день подписания трудового договора. Должностная инструкция является неотъемлемой частью трудового договора.

3.2. Заключение трудового договора.

3.2.1. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

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

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

3.2.3. 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. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

3.3. Изменение трудового договора.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, перемещение, временный перевод на другую работу, отстранение от работы допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме путем составления дополнительного соглашения к трудовому договору, являющегося неотъемлемой его частью.

3.4. Прекращение трудового договора

3.4.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

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

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

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

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

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

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

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

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

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Глава 4. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА

4.1. Общие положения

В области оплаты труда стороны договорились:

4.1.1. Основой для оплаты труда работников Центра является:

Положение об оплате и стимулировании труда работников ГАУ «ЦСПС и Д г. Нижний Тагил» (далее – Положение), разработанное в соответствии с

- Постановлением правительства свердловской области от 23.03.2017 г № 170-ПП «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области».

- Планом мероприятий («дорожной картой») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Свердловской области (2013-2018 годы)», утвержденный постановлением Правительства Свердловской области от 26.02.2013 № 226-ПП « Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Свердловской области (2013-2018 годы)» с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Свердловской области от 06.05. 2013 №564 –ПП, от 10.06.2013 № 711-ПП.

- Приказом Министерства социальной политики Свердловской области от 07.04.2014 №192 «Об утверждении перечня ключевых показателей эффективности деятельности государственных бюджетных, государственных автономных, государственных казенных учреждений социального обслуживания населения Свердловской области, их руководителей и положения о премировании руководителя (директора) государственного бюджетного, государственного автономного, государственного казенного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области.

Данная система оплаты труда гарантирует работникам получение фиксированного оклада (должностного оклада) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц без учета повышающих коэффициентов к окладам.

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

4.1.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.1.4. Индексация должностного оклада работникам учреждения производится на основании Приказа Министерства социальной политики Свердловской области.

4.1.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором.

4.1.6. Заработная плата перечисляется на лицевой счет работника в банк за счет средств работодателя.

4.1.7. Выплата заработной платы сотрудникам Центра производится два раза в месяц: заработная плата –10 числа каждого месяца; аванс – 25 числа каждого месяца.

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

4.1.8. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок; при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

4.1.9. 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.

4.2. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам.

Размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ).

Оклады рассчитываются на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание учреждения. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей и служащих.

4.3. Оплата труда работников, занимающих должности служащих.

Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями и дополнениями).

Размеры окладов работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.4. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения выполняемых ими работ к

соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 284н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (с последующими изменениями и дополнениями), в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Размеры окладов работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.5. Оплата труда руководителей.

Должностной оклад директора Центра, определяемый трудовым договором, устанавливается Министерством социальной политики Свердловской области в кратном соотношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу Центра по состоянию на 1 января планируемого года. Должностной оклад директора Центра составляет до 5 размеров средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу. Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, устанавливается приказом министра социальной политики Свердловской области.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу для определения должностного оклада директора Центра устанавливается в соответствии с приложением к Положению об оплате и стимулировании труда работников ГАУ "ЦПСИД города Нижний Тагил"

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на (10 - 30) процентов ниже должностного оклада директора Центра.

Размеры стимулирующих выплат руководителю, порядок и критерии их выплаты ежегодно устанавливаются Министерством социальной защиты Свердловской области в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

4.6. Повышающие коэффициенты к окладам.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладу принимается руководителем учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

Положением об оплате и стимулировании труда работников Центра предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладу:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течении соответствующего календарно года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении или в виде коэффициентов к окладу.

Абсолютный размер выплаты по повышающему коэффициенту исчисляется как произведение оклада на размер соответствующего повышающего коэффициента.

4.7. Выплаты компенсационного характера.

Работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за особые условия труда;
- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и праздничные дни;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работы) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении или в виде коэффициентов к окладу, применяются без учета повышающих коэффициентов.

Размеры выплат компенсационного характера и условия их осуществления, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, в соответствии с Трудовым кодексом РФ в пределах фонда оплаты труда.

Размер районного коэффициента устанавливается в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 г. № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

4.8. Выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Условия и размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, зависят от фонда оплаты труда и внебюджетной деятельности и предусматриваются Положением об оплате и стимулировании труда работников Центра.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются директором Центра на основании Положения об оплате и стимулировании труда работников Центра.

Глава 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСКА.

5.1. Общие положения

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.2. Продолжительность рабочего времени

5.2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

5.2.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю, при пятидневной рабочей неделе с 2 выходными днями (совмещающих в течение учебного года работу с обучением – 12,5 часов в неделю);

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе с 2 выходными днями (совмещающих в течение учебного года работу с обучением – 20 часов в неделю);

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе с 2 выходными днями.

Педагогическим работникам Центра устанавливается следующая норма часов в неделю:

социальным педагогам, педагогам-организаторам, педагогам-психологам, инструкторам по труду, старшему воспитателю

с 8.00-15.42 часа, при пятидневной неделе с 2 выходными днями;

не более 36 часов в неделю,

воспитателям отделения социальной реабилитации (временный приют),

согласно графику работы воспитателей: 1-ая смена с 07.00 до 15.00 часа, 2-ая смена с 15.00 до 23.00 часа

По условиям деятельности воспитателей предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, поэтому работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, во время приема пищи воспитанников.

– не более 36 часов в неделю.

медицинским работникам приёмного отделения Центра – 39 часов в неделю, при пятидневной неделе с 2 выходными днями;

педагогам дополнительного образования – не более 18 часов в неделю, при пятидневной рабочей неделе с 2 выходными днями;

учителю-логопеду – не более 20 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе с 2 выходными днями.

Психологам отделения «Телефон доверия» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - **40 часов в неделю** при пятидневной рабочей неделе с 2 выходными днями.

5.2.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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.

5.2.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.2.5. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

5.2.6. Работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Договором, локальными нормативными актами, трудовым договором:

для сверхурочной работы;

если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

5.2.7. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя;

государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.3. Режим рабочего времени.

5.3.1. Работникам Центра устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Для работников Центра устанавливается следующее время начала и окончания работы:

начало рабочего дня – 08 ч. 00 мин.

окончание рабочего дня – 16 ч. 30 мин.

5.3.2. В связи с необходимостью круглосуточного пребывания персонала, для отдельных категорий работников Центра - воспитателям отделения социальной реабилитации несовершеннолетних (временный приют), медицинскому персоналу приемного отделения, социально-медицинского отделения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, сменная работа с восьмичасовым рабочим днем с двухсменным графиком.

воспитателям отделения социальной реабилитации (временный приют),

согласно графику работы воспитателей: 1-ая смена с 07.00 до 15.00 часа, 2-ая смена с 15.00 до 23.00 часа

По условиям деятельности воспитателей предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, поэтому работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, во время приема пищи воспитанников.

– не более 36 часов в неделю.

медицинским работникам приёмного отделения Центра – 39 часов в неделю, при пятидневной неделе с 2 выходными днями;

согласно графику работы медицинского персонала: 1-ая смена с 07.00 до 15.00 часа, 2-ая смена с 15.00 до 23.00 часа;

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

5.3.3. Директору Центра и водителям автомобиля и устанавливается ненормированный рабочий день.

5.4. Время отдыха

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.4.1. В течение рабочего дня работникам Центра предоставляется **перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин. – с 12 ч. 00 мин. до 12 ч. 30 мин.**, который в рабочее время не включается.

По условиям деятельности воспитателей, медицинского персонала, предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, поэтому работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, во время приема пищи воспитанников.

5.4.2. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

5.5. Отпуска

5.5.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Всем работникам Центра предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.5.2. Директору Центра, водителям автомобиля, за ненормированный рабочий день предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

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

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

5.5.4. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.

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.

5.5.5. В случае временной нетрудоспособности работника ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

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

5.5.8. Обязательными к предоставлению являются дополнительные отпуска по личным заявлениям работников:

- женщинам, имеющим детей-школьников (1 – 4 классов), а также мужчинам, воспитывающим детей-школьников (1-4 классов) без матери – 1 сентября с сохранением заработной платы;
- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, оплачиваемых за счет средств социального страхования;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка – инвалида до 18 лет по уходу за детьми без сохранения заработной платы продолжительностью до двух недель в удобное для них время;
- работникам без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению сторон;
- работникам без сохранения заработной платы на 3 дня в течение года по состоянию здоровья без предоставления медицинских документов;
- одинокой матери; женщине (мужчине), воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без отца или матери продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы в удобное для них время.
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней без сохранения заработной платы;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней без сохранения заработной платы;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней без сохранения заработной платы.

Глава 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

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

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и другими федеральными законами.

6.2. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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

6.3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются соглашениями, трудовым договором.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

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

Профессиональная переподготовка работников предпенсионного и пенсионного возраста для приобретения новых профессий, для работы по этим профессиям; специалистов для получения дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности, а также получения новой квалификации в рамках имеющегося направления подготовки (специальности);

- повышение квалификации работников предпенсионного и пенсионного возраста с целью роста профессионального мастерства и повышения конкурентоспособности по имеющимся профессиям, специалистов с целью обновления теоретических и практических знаний в связи с повышением требований к уровню квалификации, а также изменением характера и содержания труда по занимаемой должности.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

Работодателем обеспечивается прохождение работниками профессиональной переподготовки, проведение мероприятий по повышению квалификации и стажировки

с сохранением занимаемой должности и среднемесячной заработной платы за этот период.

В целях смягчения негативности последствий, возникающих в связи с сокращением численности работающих, работодатель принимает следующие меры:

- ограничение или временное прекращение приема новых работников;
- перевод работников внутри организации с их согласия;
- упреждающая переподготовка кадров, в пределах имеющихся средств;
- высвобождение совместителей.

Глава 7. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА.

7.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Договором, трудовым законодательством, локальными нормативными актами, трудовым договором.

7.2. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества оказываемых услуг, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе работодатель может применить следующие поощрения:

- объявление благодарности с записью в трудовую книжку,
- выдача премии, предусмотренной Положением об оплате труда и стимулировании труда работников Центра;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

7.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.3.1. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения 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, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается

ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Совета трудового коллектива

7.3.3. Работодатель обязан рассмотреть заявление Совета трудового коллектива о нарушении руководителем структурного подразделения Центра, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий настоящего Договора и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю структурного подразделения Центра, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Глава 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8.1. Основные понятия.

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

8.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется работодателем в размере 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

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

8.4. Работодатель обязуется:

- обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников;

- создать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе;

- 2 раза в год проводить под роспись инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам, приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труд. Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение;

- обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения;

- обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинацию и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

-в соответствии с письмом Министерства социальной политики Свердловской области от 12.01.2017г. №07-04-47/113 «О профилактике ВИЧ-инфекций» обеспечить проведение мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекций, обеспечить сдачу анализа крови на ВИЧ-инфекцию всем сотрудникам Центра в рамках проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

-обеспечить проведение мероприятий иммунопрофилактики инфекционных болезней, обеспечить вакцинацию работников против клещевого вирусного энцефалита, гриппа и пневмококковой инфекции.

8.5. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования; применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

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

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

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

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

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

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных

психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

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

беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.6. Права и обязанности работника в области охраны труда.

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 от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

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

обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в

профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

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

Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим 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), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Глава 9. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

9.1. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено трудовым законодательством.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено трудовым законодательством.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

9.2. Материальная ответственность работодателя перед работником.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.

9.3. Материальная ответственность работника.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено трудовым законодательством.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- 1) когда в соответствии с Трудовым кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения

работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

Глава 10. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ГРАЖДАН

В целях создания условия для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью работодатель по соглашению сторон:

- 10.1.** Освобождает женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, от ночных смен;
- 10.2.** Предоставляет женщинам, имеющих детей в возрасте до 14 лет, дополнительные выходные дни, без сохранения заработной платы;
- 10.3.** Предоставляет женщинам, имеющих двоих и более детей в возрасте до 14 лет, ежегодный отпуск в удобное для них время.

Работодатель обязан:

- 10.4.** Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снизить нормы обслуживания, с сохранением среднего заработка.
- 10.5.** Освободить беременную женщину от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.
- 10.6.** Устанавливает для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, сокращенную рабочую неделю.

Глава 11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работнику, являющемуся членом профсоюзной организации не менее 1 года, за счет средств профсоюза выплачиваются материальная помощь в связи со следующими событиями:

- 1.1.1.** на рождение ребенка – 3000 рублей;
- 1.1.2.** в случае смерти близких родственников (супругов, детей, родителей) – 3000 рублей;
- 1.1.3.** в случае гибели имущества от стихийных бедствий (пожара, наводнения) в зависимости от размера ущерба – до 10000 рублей;
- 1.1.4.** при проведении платных операций членам Профсоюза – 10 % от их стоимости, но не более 10000 рублей;
- 1.1.5.** при длительной непрерывной болезни свыше 30 дней – 1000 рублей;
- 1.1.6.** в случае смерти члена Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ – 5000 рублей одному из близких родственников;
- 1.1.7.** при вступлении в брак членов Профсоюза - 3000 рублей.

11.2. Работнику, являющемуся членом профсоюзной организации, за счет средств профсоюза предоставляется частичное возмещение ущерба в случае чрезвычайных ситуаций (кражи, пожара, обрушения здания).

11.3. Работникам, имеющим детей-школьников в возрасте до 14 лет ежегодно, первого сентября, предоставляется день без сохранения заработной платы или отгул за ранее отработанное отработанное время.

Работнику, являющемуся членом профсоюзной организации, за счет средств профсоюза для ребенка школьника предоставляется канцелярский набор.

11.4. Работнику, являющемуся членом профсоюзной организации, предоставляется день с сохранением среднего заработка для участия в общих культурных и спортивных мероприятиях, организуемых профсоюзной организацией.

Работодатель обязуется:

13.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

13.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

13.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

13.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядке и сроки.

Глава 12. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

12.1.Работодатель обязуется:

- Не ограничивать деятельность Совета трудового коллектива.
- Признавать членов Совета трудового коллектива единственным уполномоченным органом трудового коллектива при проведении переговоров по спорным вопросам и заключении коллективного договора.
- Принимать управленческие решения, затрагивающие интересы работников учреждения, с учетом мнения Совета трудового коллектива.

12.2. Представители Совета трудового коллектива обязуются:

- Взвешенно и беспристрастно решать спорные вопросы, возникающие среди членов трудового коллектива.
- Выступать в роли посредников при разрешении сложных или конфликтных ситуации трудовом коллективе.
- Способствовать созданию добропорядочных отношений в коллективе и установлению благоприятного климата в учреждении.

12.3. Совет трудового коллектива всемерно содействует реализации настоящего коллективного договора, укреплению трудовой дисциплины, снижению социальной напряженности в коллективе, предупреждению возникновения трудовых споров (конфликтов).

Принимает необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

12.4. Способствует созданию творческой обстановки в коллективе, духа товарищества и взаимопонимания.

12.5. Совместно с администрацией организует, и проводит культурно -массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия с работниками учреждения и членами их семей.

12.6. Принимает участие в разработке перспективных и текущих планов по обеспечению жизнедеятельности учреждения, и способствует их реализации.

12.7. Осуществляет контроль

- за соблюдением законодательства о труде;

- за соблюдением норм, правил и инструкций по охране труда.

- за прохождением обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров и обследований.

12.8. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

12.9. Участвует в разрешении трудовых споров и конфликтов, возникающих в коллективе.

Глава 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

13.2. Изменения и дополнения к Договору в течении всего срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

13.3. Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляют Стороны, в порядке, формах и сроках, установленных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

13.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с условиями настоящего Договора.

13.5. Подписанный сторонами Договор, с приложениями, в течение семи дней со дня подписания, направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

13.7. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение об оплате и стимулировании труда работников Центра.