

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
НАСЕЛЕНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ « ЛЕРМОНТОВСКИЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ »

на 2015 – 2017 годы



ОГЛАВЛЕНИЕ

РАЗДЕЛ № 1.	Общие положения	2-3
РАЗДЕЛ № 2.	Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых трудовых отношений	3-7
РАЗДЕЛ № 3.	Трудовой договор и обеспечение занятости	7-10
РАЗДЕЛ № 4	Рабочее время	10
РАЗДЕЛ № 5	Время отдыха	11-12
РАЗДЕЛ № 6.	Оплата труда	12-14
РАЗДЕЛ № 7	Охрана труда.	14-17
РАЗДЕЛ № 8	Возмещение вреда, причиненного здоровью работника	17
РАЗДЕЛ № 9	Выплата пособий и компенсаций, гарантии работникам	17
РАЗДЕЛ № 10	Поощрения за успехи в работе	17-18
РАЗДЕЛ № 11	Социальные гарантии, социальное, медицинское и пенсионное страхование	18
РАЗДЕЛ № 12	Защита трудовых прав работников	18-19
РАЗДЕЛ № 13	Контроль за выполнением коллективного договора	19-22
РАЗДЕЛ № 14	Заключительные положения	22-23
Приложения		

Раздел № 1

Общие положения.

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Лермонтовский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее ГБУСО «Лермонтовский КЦСОН») Татьяны Николаевны Курбацкой и работниками в лице председателя профсоюзного комитета ГБУСО «Лермонтовский КЦСОН» Татьяны Николаевны Бортниковой, представляющей интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности») правовыми актами, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников.

1.1.1. Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 01.01.2015 года в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создание благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизирующие дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативно правовыми актами, соглашениями..

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников ГБУСО «Лермонтовский КЦСОН», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию ГБУСО «Лермонтовский КЦСОН» в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников ГБУСО «Лермонтовский КЦСОН» ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ними в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседаниях создаваемой постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором и нормами действующего законодательства.

1.7 Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией (равной по количеству с обеих сторон), проводившей переговоры по его заключению, и сторонами в объеме их компетенции.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных

подразделениях ГБУСО «Лермонтовский КЦСОН» (ст. 41 ТК).

1.11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативно правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих на работу, обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций).

Раздел № 2

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности труда, повышение качества предоставляемых социальных услуг, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, **(Приложение № 1)** как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на время выполнения определенной работы (срочный трудовой договор). Условия труда не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором. Работодатель должен полностью обеспечить работников обусловленной работой в течение действия трудового договора в соответствии с утвержденным штатным расписанием.

2.1.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, предусматриваются условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ

2.1.3 Для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.1.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры оказания социальных услуг и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения тарифных ставок;

2.2.2. обеспечивать работников материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

2.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия направленные на улучшение условий труда и быта;

2.2.4. создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта;

2.2.5. обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья;

2.2.6. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям у работодателя, а при необходимости – в

образовательных учреждениях на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 196 ТК РФ).

2.2.7. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.8. предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

2.2.9. создать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации, профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.10. сотрудничать с профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.11. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовыми договорами;

2.2.12. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 2**), трудовым договором;

2.2.13. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.14. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

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

2.2.16. осуществлять социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.17. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ)

2.3. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности ГБУСО «Лермонтовский КЦСОН» присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновления и развития экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, установлением совместно с работодателем систем поощрения переподготовки и новаторов производства;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

2.3.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

2.3.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

2.3.5. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений,

противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК РФ);

2.3.6. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

2.3.7. как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.8. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда (**Приложение № 3**);

2.3.9. вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.10. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.11. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.12. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормировании труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.13. способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.14. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.15. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

2.4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ:

2.4.1. добросовестно выполнять свои служебные обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть 2 ст. 21 ТК РФ);

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим работы труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3. способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества обслуживания, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег по производству;

2.4.4. беречь имущество работодателя, не разглашать служебную информацию и конфиденциальные сведения о клиентах;

2.4.5. соблюдать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

2.4.7. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы и немедленно сообщать о случившемся

администрации;

2.4.8. содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделениях и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка ст. 241 ТК РФ):

- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества;

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормально хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ);

2.5. РАБОТОДАТЕЛЬ ИМЕЕТ ПРАВО:

2.5.1. заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, а также настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке установленном ТК РФ и иными Федеральными законами;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

2.6. В соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором.

ПРФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ИМЕЕТ ПРАВО:

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителя) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.6.2. по реорганизации и ликвидации работодателя;

2.6.3. ведению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.6.4. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.5. по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом, Федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.6.вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

2.6.7. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза;

2.7. РАБОТНИК ИМЕЕТ ПРАВО НА:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям предусмотренным стандартами безопасности

труда и коллективным договором;

2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для инвалидов), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.10. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.12. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

РАЗДЕЛ № 3

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением, городским 3-х сторонним соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон. Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров, согласовываются с профсоюзным комитетом.

3.2. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора, как на определенный, так и на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ);

3.2.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.3. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. ст. 57,58 ТК РФ);

3.2.4. заключать срочные трудовые договоры, в том числе с заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером, руководителями структурных подразделений, в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. ст. 53,59 ТК РФ)

3.2.5. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

3.2.6. предусмотреть на весь период действия настоящего коллективного договора рабочие места для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов) и пострадавших на

производстве;

3.2.7. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.8. изменять трудовой договор (перевод, перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ)

3.2.9. сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно, не позднее, чем за три месяца (п. 2 ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.10. разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, ухудшения финансово-экономического положения работодателя, в которых не допускать ликвидации учреждения, его подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы) влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшения условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца);

3.2.11. представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за три месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;

3.2.12. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц предусмотренных ст. 179 ТК РФ предпочтение на оставление на работе имеют:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие на предприятии свыше 5 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- руководитель (заместитель) профсоюзного комитета, не освобожденный от основной работы;
- одинокие матери, имеющие детей, обучающихся в ВУЗах

3.2.13. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие- при наличии ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие- при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.2.14. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности штата, предоставляется один день в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.2.15. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

3.2.16. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие

- состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную службу;
 - восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
 - отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.

3.2.17. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ, с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профсоюзного комитета (ч.2 ст. 82 ТК РФ);

3.2.18. использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутрипроизводственные резервы учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- а) приостанавливать наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- б) выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- в) использовать режим неполного рабочего дня по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;
- г) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными сезонными работниками, совместителями;

3.2.19. заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку;

3.2.20. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

В случае, когда изменения организационных и технологических условий труда (структурная реорганизация и другие причины), могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест, имеет право, в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом, вводить режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, на срок до шести месяцев. Отмена режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.21. заключать договор со службой занятости по финансовым компенсационных выплат работникам за время приостановки производства (работ) при отсутствии собственных средств;

3.2.22.. Прекращение трудового договора регулируется гл. 13 ТК РФ

3.2.23.ежегодно рассчитывает количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов (квота 4%), исходя из среднесписочной численности работников на начало года, и поддерживает эту численность в течение календарного года. Принимает меры по соблюдению квоты рабочих мест для трудоустройства инвалидов и других категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве;

3.2.24.утверждает рассчитанную квоту рабочих мест для трудоустройства инвалидов локальным нормативным правовым актом;

3.3.ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзного комитета;

- 3.3.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- 3.3.4. обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- 3.3.5. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;
- 3.3.6. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

РАЗДЕЛ № 4.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения составляет 40 часов в неделю.

4.1. Время начала, окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливаются следующие:

- начало работы - 8:00
- перерыв - 12:00 - 12:48
- конец работы - 17:00

В связи с уменьшением обеденного перерыва на 12 минут, продолжительность перерыва на обед составляет 48 минут, в пятницу рабочий день заканчивается – 16:00

4.2. В предпраздничные дни и пятницу рабочий день заканчивается на один час раньше установленного времени.

В организации для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I и II группы;
- 5 часов в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет (ст. 92 ТК РФ);

4.4. Право на работу по неполному рабочему времени помимо беременных женщин, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, имеют также педагогические, медицинские и другие работники в соответствии с ТК РФ..

4.5. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника и в случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ .

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя в случаях предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

РАЗДЕЛ № 5.

ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1 Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.

5.2 В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего распорядка. В них определяется также продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

В связи с уменьшением обеденного перерыва на 12 минут, продолжительность перерыва на обед составляет 48 минут.

5.3. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Администрация предоставляет 15 мин перерыв после каждых 2 часов работы на воздухе.

5.4. Работавшим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва на обед дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже, чем каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет, продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.5. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114,115 ТК РФ), инвалидам – 30 календарных дней. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое для них время года (ст. 267 ТК РФ). Медицинским работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск – 42 календарных дня.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ГБУСО «Лермонтовский КЦСОН», за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ)

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ);

5.7. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска: (**Приложение 4**)

а) за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);

б) за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ)

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

5.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при

предупреждении работника о начале отпуска не позднее чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

Уволенным работникам, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.10. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.11 .Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

5.12. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- а) со свадьбой самого работника - 3 дня;
- б) свадьбой детей - 3 дня;
- в) смертью родственников (родителей, супругов, детей) - 3 дня;
- г) рождением ребенка - 3 дня.

5.13. Профсоюзный комитет обязуется:

- а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- б) предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- г) уделять особое внимание работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обстоятельствами;
- д) вносить работодателю представление об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.14. оплата отпусков: исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

РАЗДЕЛ № 6.

ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ) и выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда (**Приложение № 5**) .

6.2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утвержденным руководителем (администрацией) в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

6.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (133 ТК РФ); в размер минимальной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.4. Учет рабочего времени по должности сторожа вести как суммированный. При этом учетный период устанавливается 1 год.

6.5. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.6. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

- оплачивать работу за сверхурочное время – первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ). Работа в выходной день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или выходной оплачивается в одинарном размере, (ст. 153 ТК РФ) а день отдыха не подлежит оплате;

- если в соответствии с индивидуальным графиком общий выходной день для данного сотрудника является рабочим, в этом случае доплата не производится; - выплачивать премию согласно Положению о премировании (*Приложение № 6*), принятого работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом; - извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему в соответствующий период, размерах, и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1,2,6,8 ст. 136 ТК РФ);

- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца;

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором. Стороны договорились выплату заработной платы по подразделениям работодателя производить конкретно в следующие сроки: аванс 10 и заработную плату 25 числа каждого месяца.

Первая половина оплаты труда выплачивается авансовым методом.

-- производить выплату заработной платы в денежной форме с использованием пластиковых карт.

6.6.1. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.6.2. Работникам, занятым на работах в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, выплачиваются доплаты к тарифной согласно штатного расписания.

6.6.3. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ.

6.6.4. Работодатель вправе устанавливать работникам надбавки к должностным окладам за выслугу лет (при работе более 3 и 5 лет).

6.6.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК и иными Федеральными законами.

В случае задержки выплаты на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ). В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

6.7. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ

6.7.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, компенсацией за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.7.2. требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.7.3. обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

6.7.4. обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

РАЗДЕЛ № 7.

ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обязуется для проведения мероприятий по охране труда утвердить по согласованию с профсоюзным комитетом план мероприятий по охране труда (**Приложение № 8**), предусмотрев мероприятия по :

- выводу из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин, механизмов;
- сокращению тяжелого физического труда, особенно женщин;
- улучшению условий и охраны труда женщин и подростков;
- санитарно-бытовому обеспечению.

7.2.1. Установить для работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Лермонтовский комплексный центр социального обслуживания населения»: льготы на социально-медицинские услуги, согласно, действующим тарифам, утвержденным приказом директора.

Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

7.3. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

7.3.1. Разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать инструкции по охране труда;

7.3.2. обеспечить проведение инструктажей по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

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

7.3.4. осуществлять финансирование охраны труда не менее 5000 рублей в год;

7.3.5. обеспечивать все категории работников спецодеждой;

7.3.6. проводить поэтапную специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета;

Если по результатам оценки рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям, администрация разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте

7.3.7. участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за вредные условия труда. Рассматривать вопросы о возмещении вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей.

7.3.8. обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета ГБУСО «Лермонтовский комплексный центр социального обслуживания населения» в расследовании несчастных случаев на производстве.

7.3.9. запрещать работникам приступать к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

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

7.3.11. принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой медицинской помощи;

7.3.12. осуществлять санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

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

7.3.14. осуществлять ознакомление работников с требованиями охраны труда;

7.3.15. сотрудникам, работающим с ПЭВМ, предоставляются дополнительное время отдыха – два раза в течение рабочего времени, а именно: с 10-00 часов до 10 часов 15 мин и с 15-00 часов до 15 часов 15 минут.

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

7.3.17. осуществлять обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда,

7.3.18. осуществлять организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.4 ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

7.4.1. представлять интересы работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.4.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условий работы;

7.4.3. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников;

7.4.4. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

7.4.5. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет, инспектор по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет, инспектор по охране труда вправе требовать от работодателя приостановления работ впредь до принятия окончательно решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель обязан незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного взыскания и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.5. РАБОТНИКИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА ОБЯЗУЮТСЯ:

7.5.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.5.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.5.3. 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;

7.5.4. 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 заболевания (отравления);

7.5.5. проходить обязательные медицинские осмотры.

7.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством РФ. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. 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 и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой

привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.7. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

РАЗДЕЛ № 8

ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

8.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2. При утрате трудоспособности в результате полученного трудового увечья первичная профсоюзная организация выплачивает работнику единовременное пособие:

- инвалидам 1 группы - в размере 1000 рублей;
- инвалидам 2 группы - в размере 500 рублей;
- инвалидам 3 группы - в размере 250 рублей.

8.3. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора, факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба

РАЗДЕЛ № 9.

ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

9.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ.

9.2. В случае прекращения трудового договора смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния, семье умершего выплачивается единовременное пособие в размере до 1000 рублей, и при длительном заболевании до 1000 рублей.

РАЗДЕЛ № 10

ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

10.1. За качественное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, за большой вклад в развитие и совершенствование работы и за другие достижения в работе применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности
- награждение почетными грамотами
- награждение ценными подарками
- выплата премии

10.2. Работники, состоящие в рядах профсоюзной организации не менее 5 лет поощряются почетными грамотами и вознаграждением за долголетний труд в сумме 500 рублей.

10.3. За особые трудовые заслуги кандидатуры работников Центра представляются в вышестоящие организации для награждения орденами, медалями, знаками отличия, присвоения почетных званий, установленных для работников социальной защиты населения законодательством РФ.

10.4. Поощрения оформляются приказом директора, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника

РАЗДЕЛ № 11

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ.

11.1. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

11.1.1 обеспечить права работников на обязательное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

11.1.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

11.1.3. внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

11.2. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

11.2.1. участвовать в разработке программы инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

11.2.2. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами;

11.2.3. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

11.2.4. содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

11.2.5. активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

11.2.6. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

11.2.6. из средств первичной профсоюзной организации работнику, при длительном заболевании и перенесенной операции, выплачивают единовременное пособие согласно утвержденной сметы.

11.2.7. первичная профсоюзная организация обязуется выплачивать работникам в связи с уходом на пенсию единовременную материальную помощь: в размере 500 рублей.

РАЗДЕЛ № 12.

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

12.1 Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

12.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета ГБУСО «Лермонтовский комплексный центр социального обслуживания населения» в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

12.3. Профсоюзный комитет имеет право на осуществление контроля за соблюдением

работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников в комиссии по трудовым спорам (*Приложение №9*).

В случае не разрешения жалобы или заявления работника, работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (Федеральной инспекцией труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384,387 ТК РФ, глава 57 ТК РФ ст. ст. 353-365,390,391 ТК РФ). Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда, либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст.ст. 29,30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст.ст. 353,379,380 ТК РФ)

12.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета ГБУСО «Лермонтовский комплексный центр социального обслуживания населения» при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права в учреждении (гл. 61 ТК РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);
- если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями ТК (ст.ст. 409-418 ТК РФ).

РАЗДЕЛ № 13.

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

13.2. СТОРОНЫ ОБЯЗУЮТСЯ:

13.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

13.2.2. обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверки хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного

договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах.

13.2.3. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

13.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора, при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашает экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

13.4. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля коллективного договора подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

13.5. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

13.6. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм (ч. 2 ст. 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Нарушение законодательства о труде и об охране труда, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях РФ»).

Перечень нормативных правовых актов, используемых при составлении коллективного договора

«Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ с изменениями на 24.XI.2014 года

Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» с изменениями на 21,07,2014

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» с изменениями на 14,10,2014 г.

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» с изменениями на 21,07,2014г.

Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» с изменениями на 21,07,2014 г.

Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» с изменениями на 08,08,2009 г.

Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» с изменениями на 15.10.2014 г.

Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня

тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»

Постановление Совета Министров – Правительства РФ от 06 февраля 1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»

Постановление ВС СССР от 10 апреля 1990 г. № 1420-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи» с изменениями на 24.08.1995 г.

Постановление ВС РСФСР от 01 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» с изменениями на 24.08.1995 г.

Постановление Минтруда РФ № 1, Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»

Постановление Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» с изменениями на 20.02.2014 г.

Постановление Минтруда РФ от 07 апреля 1999 г. № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную»

Постановление Минтруда РФ от 08 апреля 1994 г. № 30 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива»

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» с изменениями на 20.02.2014 г.

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16 февраля 2009 г. № 46н «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания»

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16 февраля 2009 г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентом стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» с изменениями на 20.02.2014 г.

Приказ Минтранспорта РФ от 20 августа 2004 г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» с изменениями на 24.12.2013 г.

<Письмо> Минтруда РФ от 23 января 1996 г. № 38-11 «Рекомендации по учету обязательств работодателя по условиям и охране труда в трудовом и коллективном договорах»

Закон Ставропольского края от 11 марта 2004 г. № 14-кз «О квотировании рабочих мест для инвалидов» с изменениями на 06.06.2014 г.

Распоряжение Губернатора Ставропольского края от 12 апреля 2012 г. № 285-р «О Концепции кадровой политики в Ставропольском крае на 2012-2015 годы» с изменениями на 29.08.2014 г.

Постановление Правительства Ставропольского края от 15 февраля 2012 г. № 47-п «О краевой целевой программе «Дополнительные мероприятия в сфере занятости населения, направленные на оказание содействия в трудоустройстве многодетных родителей, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места, в 2012 году» с изменениями на 06.02.2013 г.

Постановление Правительства Ставропольского края от 10 июня 2011 г. № 217-п «Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов»

Распоряжение Правительства Ставропольского края от 15 июля 2009 г. № 221-рп «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Ставропольского края до 2020 года и на период до 2025 года» с изменениями на 26.06.2013 г.

Соглашение между Правительством Ставропольского края, территориальным объединением Федерации профсоюзов Ставропольского края и региональным объединением работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя» на 2013-2015 годы с изменениями на 17.06.2013 г.

РАЗДЕЛ № 14.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока.

14.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжение трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ГБУСО «Лермонтовский КЦСОН» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет. При ликвидации ГБУСО «Лермонтовский КЦСОН» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

14.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в

течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК (ст. 44 ТК РФ).

14.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

14.5.Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

14.6.Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

14.7.Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего договора довести его текст в соответствующий орган по труду для его уведомительной регистрации.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Лермонтовский комплексный центр социального обслуживания населения»

Т.Н. Курбацкая
« » _____ 2014 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной организации государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Лермонтовский комплексный центр социального обслуживания населения»

Т.Н. Бортникова
« » _____ 2014 г.

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Трудовой договор
2. Правила внутреннего трудового распорядка
3. Положение о комиссии по охране труда
4. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск;
 - перечень должностей работников, оклады (ставки) которых повышаются на 15% в связи с наличием в их работе опасных для здоровья и особо тяжелых условий труда;
 - перечень должностей работников, оклады которых повышаются на 25% в связи с наличием в их работе опасных для здоровья и особо тяжелых условий труда
5. Положение об оплате труда
6. Положение о премировании
7. Положение о платных социальных услугах, предоставляемых, получателям социальных услуг ГБУСО «Лермонтовский КЦСОН»
8. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков
9. Положение о комиссии по трудовым спорам
10. Соглашение по охране труда

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании трудового коллектива государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Лермонтовский комплексный центр социального обслуживания населения» и заключен на срок с 2015 года по 2017 год.

Приложение № 1

к коллективному договору государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Лермонтовский комплексный центр социального обслуживания населения» на 2015-2017 годы

Трудовой договор № 13

г. Лермонтов

« 01 » сентября 2014г .

Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Лермонтовский комплексный центр социального обслуживания населения», в лице директора Курбацкой Татьяны Николаевны, действующего на основании Устава государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Лермонтовский комплексный центр социального обслуживания населения» именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны,

Брилева Олеся Анатольевна

(фамилия, имя, отчество)

именуемый (ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем.

«I. Общие положения

1. По настоящему Трудовому договору Работодатель представляет Работнику работу по _____ должности _____ социальный работник _____

(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)

а Работник обязуется лично выполнять в соответствии с условиями настоящего трудового договора следующую работу:

- выявлять граждан пожилого возраста и инвалидов, нуждающихся в социальном обслуживании, а также семьи и отдельных граждан, нуждающихся в различных видах и формах социальной помощи;
- оформлять личные дела граждан, принимаемых на обслуживание.
- по поручению заведующего отделением составлять акты обследования материально-бытовых условий;
- посещать обслуживаемых граждан на основании анализа состояния здоровья клиента и степени нуждаемости в социально-бытовых услугах и сестринском уходе не реже 2- 3 раза в неделю согласно графика;
- приобретать продукты питания и предметы первой необходимости, на денежные средства предоставленные клиентом, в ближайшей от места жительства клиента торговой точке;
- оказывать клиентам гарантированные государством социальные услуги на условиях полной, частичной оплаты или бесплатно в соответствии с заключенными договорами с клиентами;
- оказывать клиентам дополнительные услуги, не входящие в гарантированный перечень услуг и которые представляются гражданам пожилого возраста и инвалидам на условиях полной оплаты в соответствии с утвержденным перечнем и тарифами, устанавливаемыми приказом ГБУСО «Лермонтовский КЦСОН»;
- оказывать обслуживаемым на дому клиентам санитарно-гигиеническую помощь, смену нательного белья, кормление ослабленных граждан;

- посещать обслуживаемых клиентов в стационарных учреждениях здравоохранения в целях оказания морально-психологической поддержки;
- вносить плату с обслуживаемого ежемесячно не позднее 07 числа месяца, следующего за расчетным, за оказанные услуги на основании акта в размере ____% от разницы между получаемой пенсией/среднедушевым доходом (нужное подчеркнуть) и прожиточным минимумом, установленным в Ставропольском крае для пенсионеров/на душу населения (нужное подчеркнуть), что составляет _____ рублей в месяц;
- фиксировать результат посещения и факт оказания социальной услуги в журнале учета оказанных социальных услуг и в тетради посещений с указанием наименования услуги, даты ее оказания и заверяется подписью клиента и социального работника. Журнал учета оказанных социальных услуг должен храниться у социального работника, тетрадь посещений должна храниться у клиента.
- обеспечивать сохранность вверенных денежных средств.
- своевременно предоставлять отчетную документацию заведующему отделением
- посещать занятия по технической учебе, принимает участие в ее проведении;
- повышать квалификацию и профессиональное мастерство;
- выполнять социальные услуги в соответствии с государственным заданием.

2. Работник принимается на работу: государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Лермонтовский комплексный центр социального обслуживания населения»

(полное наименование структурного подразделения Работодателя)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении Работодателя: отделение социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов

(наименование не обособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для Работника основной.

(основной, по совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на неопределенный срок.

(неопределенный срок, определенный срок с указанием продолжительности - указать нужное)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «01» сентября 2014 года.

7. Дата начала работы 01 сентября 2014 года

(указать конкретную дату)

8. Работнику устанавливается испытательный срок продолжительностью три месяца с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности Работника:

9. Работник имеет право на:

- 1) предоставление ему работы, обусловленной настоящим Трудовым договором;
- 2) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим Трудовым договором, с учетом квалификации, сложности труда, количества и качества выполняемой работы;

10. Работник обязан:

- 1) добросовестно выполнять работу, предусмотренную пунктом 1 настоящего Трудового договора;
- 2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, положения иных непосредственно связанных с трудовой деятельностью Работника локальных нормативных актов Работодателя, с которыми работник был ознакомлен под роспись;
- 3) соблюдать трудовую дисциплину;
- 4) бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у

Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников;

5) незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья клиентов и сотрудников, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящегося у Работодателя имущества третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников;

6) представлять в случае изменения персональных данных соответствующие документы работодателю до 10 числа месяца, следующего за месяцем, в котором изменились персональные
данные;

(указать конкретную дату)

7) информировать Работодателя или непосредственного руководителя структурного подразделения о своей временной нетрудоспособности, а также об отсутствии на рабочем месте по другим уважительным причинам.

III. Права и обязанности Работодателя

11. Работодатель имеет право:

1) требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему Трудовому договору;

2) принимать локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3) привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

4) поощрять Работника за добросовестный и эффективный труд;

5) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

1) предоставлять Работнику работу, обусловленную настоящим Трудовым договором;

2) обеспечивать безопасность и условия труда Работника, соответствующие требованиям по охране труда;

3) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

4) выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в установленные сроки;

5) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

6) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его должностными обязанностями;

7) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим Трудовым договором.

IV. Оплата труда.

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим Трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата, включающая в себя:

- 1). должностной оклад (ставка заработной платы) 4099 рублей в месяц.
- 2) Работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Повышающий коэффициент за квалификационную категорию		Положение об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Ставропольского края от 27.10.2008 года № 209 (с изменениями внесенными приказами министерства социальной защиты населения Ставропольского края от 28.12.2010г. № 236; от 26.10.2011г. № 326; от 19.12.2011г. № 378; от 21.09. 2012 г. № 398; от 26.04. 2013 г. № 134; от 15.10.2013 г. № 331)
Повышающий коэффициент за профессионально-квалификационный уровень		-“-
Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению, расположенному в городах Кавказских Минеральных Вод	0,5	-“-
Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	15%	-“-

3) Работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
за непрерывный стаж работы	Устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда ГБУСО «Лермонтовский КЦСОН» (Приложение № 5 Коллективного договора)	20% оклада или тарифной ставки за первые три года и 10% за последующие два года работы, но не выше 30% оклада или тарифной ставки	ежемесячно	
премия по итогам работы : за месяц, за квартал	Устанавливается в соответствии с Положением о премировании ГБУСО «Лермонтовский КЦСОН»	В соответствии с Положением о премировании ГБУСО «Лермонтовский КЦСОН» (Приложение № 6 Коллективного договора)	ежемесячно ежеквартально	
единовременная премия за добросовестный труд, в связи с юбилейной датой и профессиональным праздником	Устанавливается в соответствии с Положением о премировании ГБУСО «Лермонтовский КЦСОН»	В соответствии с Положением о премировании ГБУСО «Лермонтовский КЦСОН» (Приложение № 6 Коллективного договора)	единовременно	

надбавка за интенсивность работы	Устанавливается с учетом критериев интенсивности работы в соответствии с Положением о премировании ГБУСО «Лермонтовский КЦСОН»	В соответствии с Положением о премировании ГБУСО «Лермонтовский КЦСОН» (Приложение № 6 Коллективного договора)	ежемесячно	
----------------------------------	--	--	------------	--

14. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и порядке, которые установлены настоящим Трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, коллективным договором и локальными нормативными актами Работодателя.

16. Заработная плата начисляется на банковскую карту Работника.

V. Рабочее время и время отдыха

17. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени

нормальная

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

18. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим Трудовым договором.

19. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы:

20. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

21. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи с _____ (указать основание)

установления дополнительного отпуска)

22. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим Трудовым договором

23. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании.

24. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, установленном нет

(указать вид страхования, наименование локального

нет

нормативного акта Работодателя)

25. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством Ставропольского края, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим Трудовым договором, включающие:

нет

— ;

ВІІ. Іные условия настоящего Трудового договора

26. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), Работник должен быть ознакомлен под роспись.

27. Іные условия настоящего Трудового договора: _____ нет _____.

ВІІІ. Ответственность сторон настоящего Трудового договора

28. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязательств и обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим Трудовым договором.

29. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по собственному желанию;

г) иные дисциплинарные взыскания, предусмотренные законодательством

Российской Федерации.

ІХ. Изменение и прекращение настоящего Трудового договора

30. Изменения могут быть внесены в настоящий Трудовой договор:

1) по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон;

2) по инициативе сторон;

3) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

31. При изменении Работодателем условий настоящего Трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

32. Настоящий Трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении настоящего Трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Х. Заключительные положения

33. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего Трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией учреждения по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

34. В части, не предусмотренной настоящим Трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

35. Настоящий Трудовой договор заключен в двух экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр настоящего Трудового договора хранится у Работодателя, второй экземпляр настоящего Трудового договора передается Работнику.

36. С правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором ознакомлен (а)

_____ (подпись)

37. С положением о работе с персональными данными работников и их защите ознакомлен (а)

_____ (подпись)

38. С положением о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной тайны), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей ознакомлен (а) _____

_____ (подпись)

39. С должностной инструкцией и правилами по охране труда и обеспечению безопасности труда ознакомлен (а) _____

(подпись)

Один экземпляр настоящего трудового договора хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй – у Работника.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

РАБОТНИК:

Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Лермонтовский комплексный центр социального обслуживания населения»
Юридический адрес:
357430, Ставропольский край
г. Лермонтов, ул. П. Лумумбы - 31
ИНН 2629001838

Брилева Олеся Анатольевна
(Ф.И.О.)

Адрес места жительства:
г. Лермонтов, Ставропольский край, ул. Первомайская, дом 11, кв. 7

Паспорт
Серия 07 11 № 570271
Кем выдан Отделением УФМС России по Ставропольскому краю в г. Лермонтове
Дата выдачи «20» апреля 2012 года

Директор _____ Т.Н. Курбацкая
(подпись)

М. П.

Согласовано:
Юрисконсульт _____ З.В. Костенко
(подпись)

(подпись) (расшифровка)

Работник получил один экземпляр настоящего Трудового договора

«__» _____ 20__ г.

(подпись Работника)