

Принят на общем собрании
трудового коллектива
« 29 » июня 2015 г.
протокол № 3

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
областного автономного учреждения социального
обслуживания "Окуловский комплексный центр
социального обслуживания населения"

Зарегистрирован: № 49
от 01 июня 2015 года
Главный служащий - эксперт
по управлению охраной труда
Администрации Окуловского
муниципального района
Н.В. Кузнецова



г. Окуловка
2015 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в областном автономном учреждении социального обслуживания "Окуловский комплексный центр социального обслуживания населения", устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора областного автономного учреждения социального обслуживания "Окуловский комплексный центр социального обслуживания населения" Савченко Лидии Ивановны

Работники в лице их представителей:

заведующей отделением социального обслуживания на дому № 2 Дрыго Ирины Борисовны,

социального педагога отделения социального приюта для детей Баролиной Регины Александровны,

заведующей стационарным отделением социального обслуживания граждан Петрухиной Ольги Геннадьевны.

1.3. 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, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и других вопросов, определенных сторонами.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно с соблюдением положений трудового законодательства, полномочности представителей сторон, на основе свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих содержание настоящего договора, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.5. Коллектив (представители) вправе вносить работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития учреждения, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется своевременно рассматривать по существу данные предложения и проекты предложений, и сообщать мотивированные ответы.

1.6. Действие настоящего коллективного Договора распространяется на всех работников учреждения независимо от их должности, длительности трудовых отношений и характера выполняемой работы.

1.7. Локальные правовые акты, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложением к настоящему коллективному договору, принимаются по согласованию с представителями коллектива.

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством о труде;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям безопасности труда;
- 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, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными, областными законами;
- вступление в профессиональные союзы;
- участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными, областными законами формах;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных трудовых споров, в порядке установленном Трудовым кодексом, иными федеральными, областными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными, областными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором в соответствии с должностной инструкцией;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка областного автономного учреждения социального обслуживания "Окуловский комплексный центр социального обслуживания населения" (приложение №1),
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранения имущества Работодателя.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель имеет право:

- самостоятельно формировать производственную программу, управлять учреждением и персоналом, принимать решения в пределах представленных полномочий;
- принимать локальные нормативные акты;
- заключать, изменять и расторгать трудовой договор с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными и областными законами;
- поощрять Работника за добросовестный эффективный труд согласно Положения о выплатах стимулирующего характера (приложение № 3),
- требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке установленном законодательством.

3.2. Работодатель обязан:

- предоставить Работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечить Работника оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату;
- обеспечивать бытовые нужды Работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей,
- осуществлять обязательное медицинское страхование Работника в порядке, установленном законодательством;
- обеспечивать прохождение обязательного медицинского осмотра работниками учреждения,
- возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными и областными законами и иными нормативными правовыми актами.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором. Изменения и дополнения трудового договора могут быть внесены только по соглашению сторон и в письменной форме.

4.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного

трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, с коллективным договором (ст.68 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.3. Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

4.4. Срочный трудовой договор (ст. 59 Трудового Кодекса Российской Федерации) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предполагаемой работы или условий ее выполнения, по инициативе работодателя либо работника:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, ремонтные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с руководителем, заместителями руководителя и главным бухгалтером учреждения;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

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

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

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

4.6. Испытание при заключении трудового договора назначается работнику в целях проверки его соответствия поручаемой работе (условие об испытании обязательно указывается в трудовом договоре) на срок не более трех месяцев, в период испытания на работника распространяются положения Трудового Кодекса Российской Федерации, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, настоящего коллективного договора.

4.7. 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 (ст. 67 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.8. Работник считается принятым в учреждение, и договор с ним считается заключенным (в устной форме), если он приступил к работе с ведома или по поручению работодателя, или его представителя. При фактическом допуске работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней с момента фактического допуска к работе.

4.9. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодателю запрещается требовать от работника, а работник вправе отказаться от выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, оговоренных законодательством РФ (ст.ст. 60, 379

Трудового Кодекса Российской Федерации). Отказ работника от выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, не может расцениваться как нарушение трудовой дисциплины и не влечет для него никаких последствий. Перевод на другую работу, изменение существенных условий трудового договора без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 73, 74 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.10. Изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора работников по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (по той же профессии, должности) допускается по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий.

О предстоящих изменениях, а также о причинах изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.11. Перевод работника на другую постоянную работу с изменением трудовой функции, равно как перевод на постоянную работу в другую организацию по инициативе работодателя допускается только по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме.

4.12. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу на предприятии (ст. 73 Трудового Кодекса Российской Федерации) за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.13. Стороны договорились, что в случае отстранения от работы работника в соответствии с требованием ст. 76 Трудового Кодекса Российской Федерации, как не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр - не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

4.14. Смена собственника имущества учреждения, приватизация, изменение подведомственности (подчиненности), реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения

отношения с согласия работника продолжаются (ст.75 Трудового Кодекса Российской Федерации).

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности (новым собственником) в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

4.15. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя:

- с беременными женщинами (за исключением случая полной ликвидации предприятия (статья 261 Трудового Кодекса Российской Федерации));

- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

4.16. Увольнение работника в случаях сокращения численности или штата работников учреждения, отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора, восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; нарушения установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы - допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (вакантную должность).

4.17. Выходные пособия выплачиваются работникам при расторжении трудового договора в соответствии с действующим законодательством (ч. 3 ст.84, 178 Трудового Кодекса Российской Федерации). В случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации (ст.75 Трудового Кодекса Российской Федерации) новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех месячных заработков работника (ст. 181 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.18. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника (ст. 180 Трудового Кодекса Российской Федерации), а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую

работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.19. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения с указанием предполагаемой даты увольнения (ст. 180 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.20. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (п.1 ч.1 ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации) либо сокращением численности или штата работников учреждения (п.2 ч.1 ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия), а в исключительных случаях в течение третьего месяца со дня увольнения - по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.21. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем дополнительного соглашения между работником и работодателем.

4.22. Работники учреждения признают обязательное для всех подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами учреждения.

Работодатель же в свою очередь обязан в соответствии с Трудовым Кодексом, законами и нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем и являются приложением к Договору (Приложение № 1).

4.23. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. Поощрение производится в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера (Приложение № 3);

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к отраслевым наградам, почетным званиям, а также к государственным наградам.

4.24. 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:

- замечание;

- выговор;
- увольнение (по основаниям, предусмотренным ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске. Не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, аудиторской проверки – позднее двух лет со дня совершения и действует не более года, может быть обжаловано и снято досрочно.

4.25. Стороны договорились, что при привлечении работника к дисциплинарной ответственности учитывается тяжесть совершенного работником проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующая работа и поведение. То же самое учитывается при рассмотрении индивидуальных трудовых споров.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время, время отдыха Работников учреждения регламентируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящим разделом коллективного договора и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и являются приложением к коллективному договору (приложение № 1).

5.2. При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом. Принимается за норму пятидневная рабочая неделя с двумя общими выходными днями в субботу и воскресенье; 8-часовой рабочий день с 8.00 до 17.00 часов с учетом перерыва на 1 час.

Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливается 36-ти часовая рабочая неделя. Заработная плата женщинам выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.3. При непрерывных работах, где режим рабочего времени не может быть организован по графику пятидневной рабочей недели с восьмичасовым рабочим днем, **устанавливается сменная работа по скользящему графику,** обеспечивающему непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности и регулярными выходными днями для каждого работника;

Перечень подразделений учреждения, групп работников, профессий и должностей, работающих со сменным режимом работы указаны в Приложении № 4 Договора).

Графики сменных работ ежемесячно составляются руководителями подразделений и утверждаются Работодателем.

5.4. Дополнительная работа по другой должности осуществляется путем совмещения должностей, а по той же должности путем расширения зоны обслуживания или увеличения объема работ.

Работник несет полную ответственность за работу, выполняемую по совмещению и сверх установленной нормы.

5.5. Работа в ночное время определена с 22 часов до 6 часов. К работе в ночное время допускаются лица с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 96 ТК РФ).

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

5.6. Привлечение к сверхурочным работам за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены) производится Работодателем с письменного согласия Работника только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, в других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника;

К сверхурочной работе допускаются лица с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (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, выполняемых каждым работником.

5.7. Ненормированный рабочий день в учреждении может быть установлен для работников, которые по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически (не чаще 2-х раз в неделю) могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (не более 4 часов в неделю).

5.8. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным

условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю;

- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 Трудового кодекса);

- для социального педагога, педагога-психолога, инструктора по труду, воспитателей – не более 36 часов в неделю;

- для женщин, работающих на селе – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.9. Неполное рабочее время (неполный рабочий день, рабочая неделя) может устанавливаться в учреждении:

- для отдельного работника по его инициативе соглашением между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии;
- для группы работников или целого подразделения, ранее работающего в условиях нормальной продолжительности рабочего времени, по инициативе работодателя на срок до шести месяцев в случае, предусмотренном ч.5 ст.74 Трудового Кодекса Российской Федерации и в других случаях крайней производственной необходимости с предупреждением работников о существенных изменениях условий трудового договора за два месяца (сохранением средней заработной платы на время предупреждения), а в случае отказа работника от продолжения работы на условиях соответствующего режима рабочего времени, трудовой договор расторгается в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации (по сокращению численности и штата работников) с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций (ч. 6 ст. 74 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

5.10. Перерыв в течение рабочего дня, предоставляемый работникам для отдыха и питания, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения устанавливается:

- работникам, имеющим нормальный режим рабочего времени, предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью в один час с 13.00 часов до 14.00 часов - в рабочее время не включается;

- работникам, работающим в непрерывных условиях по сменному графику, обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (ч. 3 ст. 108 ТК РФ).

5.11. В выходные и нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по условиям работы, вызванной необходимостью обслуживания проживающих;

Кроме того, когда привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни вызвана необходимостью выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений, таковое производится с их письменного согласия;

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника;

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях и с соблюдением ограничений, предусмотренных ст. 113 Трудового Кодекса Российской Федерации, и производится по письменному распоряжению работодателя.

5.12. Работник имеет право на освобождение от работы с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- 1) при посещении поликлиники и другого лечебного учреждения, если это невозможно сделать в нерабочее время (в соответствии с документально подтвержденным периодом времени),
- 2) при прохождении обязательного медицинского осмотра,
- 2) при вызове в суд или другой государственный орган в соответствии с документально подтвержденным периодом времени.

5.13. Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

- работникам, являющимся инвалидами, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (Федеральный закон от 24.11.1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»),

- работникам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в учреждении предоставляется работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в количестве календарных дней указанных в карте аттестации рабочего места по условиям труда или карте специальной оценки условий труда.

5.16. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни,

приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются, присоединяются к отпуску;

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 Трудового Кодекса Российской Федерации);

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

5.17. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем за две недели до наступления календарного года.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию и в удобное для них время, кроме того по соглашению сторон без ущемления прав других работников:

- работающим женщинам и одиноким мужчинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, одиноким матерям, имеющим ребенка в возрасте до 12 лет, ежегодный отпуск предоставляется в летнее или другое удобное для них время.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен за две недели до его начала, не позднее, чем за три дня до ухода в отпуск с ним должен быть произведен расчет отпускных.

Продление или перенесение сроков ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного графиком, кроме случаев, предусмотренных в ст. 124 Трудового Кодекса Российской Федерации, может быть по следующим основаниям:

- по желанию работника, согласованному с администрацией подразделения;
- при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- при совпадении ежегодного отпуска с учебным отпуском;
- при нарушении трудовой дисциплины.

5.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласованию между работником и работодателем, в том числе:

- заключение брака (брачующиеся, родители брачующихся) – 3 дня;
- смерть близких родственников – от 3 до 7 дней;
- юбилей — до 2-х дней.
- переезд на новое место жительства — до 3 дней.

5.19. Часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, при наличии экономии заработной платы труда.

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Стороны пришли к соглашению, что:

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения работодатель предусматривает необходимые средства для выплаты должностных окладов (тарифных ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Общая сумма средств, направляемая на оплату труда, состоит из средств бюджета, доходов от оказания платных услуг.

Указанные средства распределяются в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности, формированием и расходованием средств, направляемых на расходы по оплате труда в учреждении.

6.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 г. № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», постановлением департамента труда и социальной защиты населения Новгородской области от 22.04.2015 г. № 5 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания Новгородской области», и иными нормативными правовыми актами государственных органов исполнительной власти Новгородской области.

6.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новгородской области, содержащими нормы трудового права, Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Новгородской области (утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 г. №160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области»).

6.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению работодателя учреждения в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новгородской области, содержащими нормы трудового права, Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Новгородской области (утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 г. №160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области»).

6.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности (нормы

труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном и областном уровне.

6.6. При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

6.7. Оплата труда производится согласно минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

6.8. Оплата труда работающим с нагрузкой до ставки производится пропорционально отработанному времени.

6.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме безналичным путем на карты Сбербанка. В отдельных случаях, по заявлению работника, возможна выплата заработной платы наличными денежными средствами. Выплата заработной платы производится 5 и 20 числа текущего месяца. За два дня до выплаты заработной платы работникам учреждения выдаётся расчётный листок.

6.10. Заработная плата состоит из:

- 1) должностного оклада,
- 2) выплат компенсационного характера (за работу в ночное время, за вредные условия труда по результатам аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда – не менее 4 % должностного оклада, за совмещение должности — по согласованию сторон в процентном выражении от должностного оклада за фактически отработанное время)
- 3) выплат стимулирующего характера:
 - премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)
 - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет,
 - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения ежемесячно в пределах установленных фондов.

6.11. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при вступлении в силу новых нормативных актов федерального и регионального значения,
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном (ст. 142 Трудового Кодекса Российской Федерации), в размере среднего заработка (ст. 234 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.12.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. ОХРАНА ТРУДА

В области охраны труда Стороны договорились:

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.1.4. Обеспечивать Работников специальной одеждой, а также моющими и средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.1.5. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда.

7.1.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.7. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.8. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда,
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

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

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников-Работодатель не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и работникам учреждения информацию о возможном массовом увольнении.

8.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации и ликвидации организации.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9. Стороны договорились, что:

9.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Договора.

9.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

9.3. Рассматривают в трехнедельный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Настоящий коллективный договор заключен на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий Договор.

9.6. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.7. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.8. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его в согласованных форме и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначить ответственных от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

9.9. Подписанный сторонами Договор с приложениями в 7- дневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в отдел по труду Администрации Окуловского муниципального района.

Адреса сторон и их подписи:

Работодатель:

областное автономное учреждение социального обслуживания "Окуловский комплексный центр социального обслуживания населения"

Юридический адрес: 174350 Новгородская область, г. Окуловка,

ул. Миклухо - Маклая, д.10

(адрес, иные сведения)

ИНН/КПП 5311008234/531101001

ОГРН 1155331000142

Директор

(должность)

(подпись)

Л.И. Савченко

(расшифровка подписи)

« 29 » июля 2015 г.



Представители трудового коллектива:

(подпись) / (расшифровка)

(подпись) (расшифровка)

(подпись) (расшифровка)

« 29 » июля 2015 г.