

**Администрация муниципального образования
Узловский район Тульской области
комитет экономического развития и предпринимательства**

301600 г. Узловая, пл. Ленина, 1 тел. 8 48731/6-52-39

Уведомление о регистрации коллективного договора

Наименование организации: государственное учреждение Тульской области
«Комплексный центр социального обслуживания населения № 6»

Наименование вида экономической деятельности: предоставление социальных услуг

Численность работников, охваченных действием коллективного договора:
191 человек

Стороны, подписавшие коллективный договор:

1. От работников: трудовой коллектив государственного учреждения Тульской области
«Комплексный центр социального обслуживания населения № 6»

Представитель: председатель первичной профсоюзной организации – Н.В. Родионова

2. От работодателя: администрация государственного учреждения Тульской области
«Комплексный центр социального обслуживания населения № 6»

Представитель: директор – Т.А. Шевнина

Срок действия коллективного договора:

1. Дата вступления в силу с 01.01.2018 г.

2. Дата окончания действия 31.12.2020 г.

Коллективный договор заключен: на общем собрании работников государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6»

"16" марта 2018 года

Коллективный договор зарегистрирован комитетом экономического развития и предпринимательства администрации муниципального образования Узловский район Тульской области

"27" марта 2018 года

Регистрационный номер: 18

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами не выявлены.

Заместитель председателя комитета экономического развития и предпринимательства

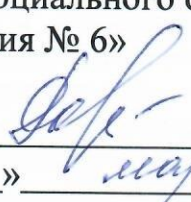


М.Н. Медведева

исп.: Покалюхина Людмила Викторовна
тел.: 6-52-39

Представитель Работников

Председатель профсоюзного комитета
государственного учреждения
Тульской области «Комплексный
центр социального обслуживания
населения № 6»



« 16 » марта 2018г.

Н.В.Родионова

Представитель Работодателя

Директор государственного
учреждения Тульской области
«Комплексный центр социального
обслуживания населения № 6»



« 16 » марта 2018г.

Т.А.Шевнина



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения Тульской области
«Комплексный центр социального обслуживания населения № 6»
на 2018-2020 годы

Утвержден
общим собранием государственного учреждения Тульской
области « Комплексный центр социального обслуживания
населения № 6»
« 16 » марта 2018 года

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор на 2018-2020 годы является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в государственном учреждении Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора по регулированию социально-трудовых отношений в учреждении (далее - «Договор») являются работники государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6» (далее - работники) в лице председателя профсоюзного комитета Родионовой Натальи Всеволодовны (далее - Профсоюзный комитет) и работодатель государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6» (далее - работодатель) в лице директора Шевниной Татьяны Анатольевны (далее - Центр).

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, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенными сторонами.

1.4. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, на основе законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации и Тульской области, областного Отраслевого соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в государственных учреждениях Тульской области системы социальной защиты и занятости населения на 2013-2015 годы (в редакции Дополнительного соглашения от 20.01.2015 и Дополнительного соглашения от 05.02.2016) (далее – Областное соглашение), Законом Тульской области от 2 ноября 2007 г. № 889-ЗТО "О социальном партнерстве в сфере труда", Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области от 22.12.2017 г., Решением Собрания представителей МО Узловский район от 29 декабря 2008 г. № 54-435 "Об утверждении положения о территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений муниципального образования Узловский район", на основе законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Тульской области.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Коллективный Договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально – трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и производительной работе учреждения, его успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации;
- установления дополнительных прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в учреждении;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

1.7. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности стороны выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.8. Стороны договорились, что профсоюзный комитет выступает в качестве полномочного представителя работников при разработке и заключении коллективного договора в учреждении, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, а также по вопросам социальной защищенности работников.

1.9. Ни один из представителей сторон Договора не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений Договора осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

1.10. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его Сторонами и распространяется на правоотношения, возникшие на 1 января 2018 года.

Вступление Соглашения в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступит инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на срок не более трех лет.

1.11. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимся на учреждение соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из Работников.

1.13. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.14. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.15. Работодатель обязуется ознакомить с Договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников; извещать работников об изменении существующих условий труда не позднее чем за два месяца.

1.16. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором учреждения, подписавшим коллективный договор;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения;

- при ликвидации учреждения - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

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

1.17. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и контроль выполнения Договора осуществляется комиссией, состав которой указан в приложении №1 к настоящему Договору.

Итоги и ход выполнения Коллективного договора рассматриваются на общем собрании трудового коллектива один раз в год.

Раздел 2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

2.1. Социальное партнерство в сфере труда (далее - социальное партнерство) - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2.2. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- участия работников, их представителей в управлении организацией;

- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

2.3. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников, стороны принимают следующие обязательства:

Стороны обязуются:

- представлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников, реорганизации и ликвидации учреждений;

- принимать меры по развитию и совершенствованию социального партнерства на базе коллективного договора в учреждении, признают необходимость совершенствования социальных и экономических гарантий для работников;

- обеспечивать участие в обучении профсоюзных кадров, актива и представителей администрации учреждения по вопросам трудового законодательства, основным направлениям профсоюзной деятельности.

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные правовые акты, соглашения, действия которых распространяется на Учреждение, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий в порядке и в размерах, предусмотренных законодательством Тульской области, в пределах выделенных бюджетных ассигнований;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством;
- обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в разработке и обсуждении проектов локальных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников учреждения;
- предоставлять профсоюзу по его запросам информацию о численности работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, ликвидации и реорганизации учреждений, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах представителям профсоюзных органов.

Профсоюзный комитет обязуется:

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- во взаимодействии с Тульской областной организацией профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ оказывать содействие в обеспечении представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюзного комитета перед работодателями, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, Тульской области, оказании им бесплатной юридической помощи;
- оказывать членам профсоюзного комитета помощь в вопросах применения трудового законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- проводить экспертизу проектов нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовых прав работников учреждений;
- содействует реализации Договора, снижению социальной напряженности в учреждении, стабилизации и повышению эффективности работы, укреплению трудовой дисциплины;
- не организовывать забастовки и другие коллективные действия, дестабилизирующие деятельность учреждения по вопросам, включенным в Соглашение, при условии их выполнения.
- осуществлять профсоюзный контроль соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по устранению выявленных недостатков.

Работники обязуются:

- качественно, своевременно и в полном объеме выполнять свои трудовые обязанности предусмотренные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, кодекс этики учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;

- способствовать повышению эффективности деятельности учреждения, улучшению качества работ и услуг, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения работников учреждения регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными актами трудового законодательства Российской Федерации и Тульской области, коллективными и трудовыми договорами.

3.2. Коллективные договоры и трудовые договоры, заключаемые в учреждении, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством.

3.3. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении, и относящимися к трудовой функции работника.

3.4. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путём заключения трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания № 6» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

3.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.6. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок (срочный трудовой договор) не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за три календарных дня до увольнения.

3.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса РФ.

3.8. В условиях трудового договора может быть включено по соглашению сторон испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев). Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статьях 70 и 207 Трудового кодекса Российской Федерации. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.9. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком один месяц, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.10. Изменение условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 Трудового кодекса РФ).

3.11. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (статья 74 Трудового кодекса РФ).

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

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

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

3.12. Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ). Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.13. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ). Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (60.2 ТК РФ).

3.14. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, которое реализуется в порядке, предусмотренном статьями 196-208 ТК РФ.

Работодатель обязан обеспечить повышение квалификации сотрудников, если это является условием выполнения работниками трудовой функции по определенной специальности, профессии, должности, а именно: работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд, а также обучение их вторым профессиям по профилю учреждения. На реализацию данного плана работодатель направляет средства в пределах выделенных бюджетных ассигнований. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения Представителя работников.

Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, возможен перевод на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада при наличии в учреждении вакансий.

Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ученический договор).

3.15. Работодатель обязуется сообщать Профсоюзному комитету в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников, при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца. Критерием массового увольнения работников является сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 25 и более человек в течение 30 календарных дней.

3.16. Работодатель обязуется обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждениях системы социальной защиты свыше 10 лет;
- награжденные «Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты» или медалью

Правительства РФ;

- одинокие родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей до 18-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в учреждениях;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- лица, имеющие двух и более несовершеннолетних детей.

О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время - 2 часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.17. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства, в соответствии с его квалификацией, в данном учреждении в случае создания в нём новых рабочих мест.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

3.18. Работодатель в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» осуществляют согласованные с Профсоюзным комитетом мероприятия по обеспечению занятости работников, оказывают содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

3.19. Профсоюзный комитет учреждения сохраняет высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществляет содействие им в поиске работы через органы службы занятости, оказывают посильную материальную помощь.

3.20. Прекращение (расторжение) трудового договора регулируется действующим законодательством Российской Федерации. Днем увольнения работника является последний день его работы.

3.21. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя производится только с учетом мнения Профсоюза.

3.22. Не допускается увольнение по инициативе администрации учреждения беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, кроме случаев:

- ликвидации учреждения;
- состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если

Работник имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения трудовых обязанностей;
- совершения виновных действий, работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания к утрате доверия к нему со стороны работодателя;
- совершения работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, если в соответствии с трудовыми обязанностями он выполняет воспитательные функции.

3.23. Расторжение трудового договора с работниками моложе 18 лет по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка увольнения, допускается только с согласия государственной инспекции труда по Тульской области, муниципальной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3.24. Нормативные правовые акты Правительства Тульской области, Министерства труда и социальной защиты Тульской области, затрагивающие социально-трудовые интересы работников, доводятся работодателями до сведения профсоюзного комитета в течение 3-х дней со дня их официального поступления для исполнения в учреждение.

Локальные нормативные акты, затрагивающие социально – трудовые отношения, принимаются работодателями с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций.

3.25. Не допускается установление в коллективных или трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих их положение по сравнению с другими работниками.

3.26. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать требования в соответствии со статьей 86 Трудового кодекса РФ.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГУ ТО КЦСОН № 6 и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.3. Режим труда и отдыха работников в учреждении устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка - Приложением №2, утвержденными работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.4. Для работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.5. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

В зависимости от должности и специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

педагогам-психологам – 36 часов в неделю;
социальным педагогам – 36 часов в неделю;
педагогам – организаторам – 36 часов в неделю;
воспитателям – 30 часов в неделю;
логопедам – 18 часов в неделю.

4.6. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»). Данная норма распространяется на специальности: врач, средний и младший медицинский персонал.

4.7. Для женщин, работающих в сельской местности (структурные подразделения учреждения расположенные по адресам: Узловский район, п. Каменецкий, ул. Театральная, д.6а; Киреевский район, урочище «Красный лес») устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

4.8. По соглашению между Работниками и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет).

4.9. Для Работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю - субботой и воскресеньем.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

4.10. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность рабочего времени сокращается:

- на один час - для всех работников учреждения;

- на два часа - для женщин, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.11. При несовпадении 31 декабря с субботой или воскресеньем данный день является выходным, а вторая неделя декабря в этом случае является шестидневной рабочей неделей.

4.12. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочего дня, рабочей недели, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.), где условия работы допускают такую возможность.

4.13. В течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Конкретное время перерывов для отдыха и питания в ГУ ТО КЦСОН № 6 определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа предприятия в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам, по их желанию, может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный день), либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску. Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя учреждения. Работнику, привлеченному к работе в установленный для него день отдыха, предоставляются гарантии, предусмотренные статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.15. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия, которые компенсируются в соответствии с трудовым законодательством.

Привлечение работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации производится только с предварительного согласия Профсоюзного комитета.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18-ти лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работа в режиме гибкого рабочего времени, сменной работы и других удобных режимов рабочего времени определяется по соглашению сторон трудового договора в соответствии со статьями 102-105 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения Представителя работников.

4.16. Для медицинских работников, осуществляющих свою деятельность в отделении стационарного социального обслуживания, с их письменного согласия, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору, определяется продолжительность рабочей смены до 24 часов (приказ Минздрава СССР от 15 мая 1987 г. № 685 «О новой редакции п.13 Отраслевых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих, учреждений, организаций, предприятий системы Министерства здравоохранения СССР»).

4.17. Работники учреждения могут направляться в служебные командировки по распоряжению работодателя на определённый срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Работа специалистов может носить разъездной характер.

4.18. Работники учреждения привлекаются для работы в лагере с круглосуточным пребыванием детей, открываемом на базе учреждения, в период, не совпадающий с их отпуском.

4.19. Педагогические работники учреждения могут привлекаться для работы воспитателями в стационарном отделении для несовершеннолетних, в загородных оздоровительных лагерях.

4.20. Работники учреждения привлекаются к работе по уборке и благоустройству учреждения и его территории, в случаях организованных коллективных субботников.

4.21. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям работников:

одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц (статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации);

донорам - количество дней, по числу раз сдачи крови и ее компонентов, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови (статья 186 Трудового кодекса Российской Федерации);

работникам, совмещающим работу с учебой - количество дней в месяц в соответствии со статьей 173 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.22. Работникам по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска или дни отдыха, по личному письменному заявлению, продолжительностью не более двух недель в году. Отпуск предоставляется по соглашению между работником и работодателем, с учётом мнения Профсоюзного комитета.

4.23. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатели:

- не привлекают к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, работников имеющих детей-инвалидов и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

- предоставляют по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц.

4.24. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем по согласованию с Профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, согласно законодательству Российской Федерации.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и руководителем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.25. При составлении графиков отпусков на очередной календарный год руководитель с учетом мнения профсоюзного комитета:

- учитывает пожелания женщин-работников, имеющих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), на использование отпуска в летнее или другое удобное для них время;

- учитывает пожелания супругов, родителей и детей, работающих в учреждениях, на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.26. По распоряжению работодателя работники могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.27. Для работников учреждения, указанных в Приложении №4, устанавливается ненормированный рабочий день.

Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с Приложением № 4 предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 3 календарных дней в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением администрации Тульской области от 06.09.2004 № 578 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Тульской области».

Оплата данного вида дополнительного отпуска производится в пределах плановых ассигнований по оплате труда текущего года.

Конкретная продолжительность этого вида дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается коллективным договором и указана в Приложении № 4, и зависит от фактически отработанного времени каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

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

4.28. Работникам, подвергшимся воздействию радиации вследствие аварии на ЧАЭС, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней на основании ст.116 ТК РФ и ст.19 Закона РФ от 15.05.1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии на ЧАЭС».

4.29. Работникам-инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней, на основании ч.5 ст.23 Федерального Закона от 24.11.1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

4.30. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном учреждении. До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника может быть предоставлен в соответствии со статьей 122 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты труда осуществляется на основе Положения об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6», разработанного на основе нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, в том числе постановления администрации Тульской области № 602 от 30.09.2008 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Тульской области», постановления правительства Тульской области № 619 от 26.11.2014 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области, осуществляющего функции в сфере социальной защиты населения», с последующими изменениями и дополнениями.

5.2. Работодатель обеспечивает повышение заработной платы работникам в размерах и в сроки, установленные нормативными правовыми актами Тульской области.

5.3. Работникам, заработная плата которых ниже минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации, при условии полной отработки ими нормы рабочего времени и выполнении нормы труда (трудовых обязанностей) производится доплата до соответствующего уровня минимальной заработной платы.

5.4. Работникам за работу в ночное время производится доплата за каждый час работы в размере 50 процентов оклада, рассчитанного за час работы.

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

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.5. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата (статья 173 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.6. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 1 месяца со дня перевода.

5.7. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

5.8. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (статья 254 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.9. Время работы в сверхурочное время оплачивается, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.10. Работодатель обеспечивает оплату периода простоя работников по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в том числе при закрытии государственного учреждения из-за аварий на объектах жизнеобеспечения, по предписаниям органов надзора и контроля, на время проведения ремонтных работ, в размере не менее двух третей среднего заработка, рассчитанную пропорционально времени простоя.

5.11. Работодатель обеспечивает оплату труда работникам за вторую половину декабря финансового года с производством окончательного расчета до 1 января следующего года.

5.12. Выплата заработной платы производится через расчетный (карточный) счет, открытый на имя работника в кредитной организации (банке) два раза в месяц:

19 числа каждого месяца - аванс и 4 числа - окончательный расчет за месяц работы.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Представителя работников.

5.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

5.16. За работниками, получавшими компенсационную меру за работу с вредными условиями труда в виде повышенной оплаты труда по состоянию на 1 января 2014 года, сохраняется право на её получение на период до 31 декабря 2018 года независимо от результатов специальной оценки условий труда и при условии сохранения соответствующих условий труда на их рабочих местах на основании ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 г. №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона о специальной оценке условий труда».

5.17. Профсоюзный комитет учреждения обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обеспечивает безопасные и здоровые условия труда и охрану труда для работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, федеральными, областными и отраслевыми целевыми и другими программами, а также настоящим договором.

6.2. Гарантии прав работников на охрану труда, обеспечение единого порядка регулирования отношений в области охраны труда установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации и настоящим договором.

6.3. Работодатель обеспечивает:

- разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда, санитарно-оздоровительных мероприятий с учетом мнения Профсоюзного комитета;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- проведение инструктажа и стажировки на рабочем месте, а также беспрепятственный допуск для проведения общественного контроля по охране труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- не реже одного раза в пять лет проведение специальной оценки условий труда (с измерением параметров опасных и вредных производственных факторов, с оценкой травмобезопасности производственного оборудования, обеспеченности средствами индивидуальной защиты и т.д.) с последующей сертификацией работ по охране труда на производственных объектах и разработкой мер по приведению их в соответствие с требованиями санитарных норм и правил техники безопасности с участием выборного органа первичной профсоюзной организации;
- заключение договоров на обязательное медицинское страхование от несчастных случаев, связанных с производством, и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;
- сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по его вине;
- условия для осуществления контроля соблюдения на рабочих местах требований норм и правил по охране труда уполномоченными лицами Профсоюзного комитета, а также членами комитетов (комиссий) по охране труда, организуют обучение членов комитетов (комиссий);
- рассмотрение и принятие мер по предложениям Профсоюзного комитета, направленных на сокращение производственного травматизма и заболеваемости.

6.4. Работодатель обеспечивает своевременную и бесплатную выдачу работникам спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам в соответствии с условиями труда, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (статья 221 ТК РФ).

Работник несет ответственность за сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с законодательством.

6.5. Работодатель обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда (статья 212 ТК РФ).

6.6. Работодатель обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.7. Работодатель организует учет, регулярный (не реже 1 раза в год) анализ производственного травматизма и разработку рекомендаций и мероприятий по его снижению.

6.8. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требованиям охраны труда;
- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, вследствие нарушения требований охраны труда.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности или увольнение.

Гарантии права работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда закреплены статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.9. Профсоюзный комитет осуществляет профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей по этим вопросам, а в случаях выявления нарушений предлагают работодателю устранить их и информировать об этом стороны договора.

6.10. Профсоюзный комитет обязуется контролировать целевое расходование средств работодателя на охрану труда работников.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работникам в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются государственные гарантии, льготы и компенсации.

Работодатель обеспечивает:

- обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»;
- постоянный контроль за предоставлением работникам в полном объеме льгот и компенсаций, установленных Законом Российской Федерации «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (с последующими изменениями и дополнениями).

7.2. Работодатель при содействии комиссии или уполномоченных по социальному страхованию обеспечивает работников пособиями по государственному социальному страхованию.

7.3. Женщинам, имеющим детей - школьников в возрасте до 12 лет, предоставляется оплачиваемый выходной день 1 сентября.

7.4. При увольнении работников в связи с уходом на пенсию и проработавшим в системе социальной защиты населения не менее 10 лет, выплачивается денежное пособие в размере оклада при наличии необходимых финансовых средств.

7.5. Работодатель обеспечивает выплату работникам единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в порядке, установленном постановлением Правительства Тульской области № 92 от 3 марта 2016 года.

7.6. Из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работодатель может оказать материальную помощь, с учётом мнения Профсоюзного комитета:

- в связи с рождением ребенка в размере до 3000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников работника (дети, родители, супруги) в размере 4000 рублей;
- в связи с тяжёлым материальным положением или заболеванием в размере до 4000 рублей.

7.7. Из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работодатель может произвести выплату в размере должностного оклада к юбилейным датам со дня рождения (50-летию, 60-летию, 70-летию).

7.8. Работник имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска при следующих обстоятельствах:

- в связи с бракосочетанием работника – 2 рабочих дня;
- в связи со смертью близкого родственника работника (родители, муж, жена, дети) - 3 рабочих дня;
- в случае юбилейных дней рождения, если он выпадает на рабочий день – 1 день.

7.9. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24.07.1998г. № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» профсоюзный комитет составляет заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученными при исполнении служебных обязанностей.

Раздел 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

8.1. Взаимоотношения сторон Договора осуществляются на принципах социального партнерства, сотрудничества в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Тульской области «О социальном партнерстве в сфере труда».

8.2. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в учреждении регламентируются статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации

8.3. Работодатель:

- содействует обеспечению прав профсоюзной организации в учреждении;
- производит безналичное удержание и перечисление через бухгалтерию на счета соответствующей профсоюзной организации членских профсоюзных взносов на основании личного письменного заявления члена Профсоюза;
- не препятствует представителям профсоюзных органов посещать учреждение, в котором работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством и Соглашением прав работников и уставных задач Профсоюза;
- предоставляет профсоюзному комитету бесплатно помещения для проведения собраний и средства связи для осуществления деятельности профсоюзных организаций в интересах работников;
- освобождают от работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций, с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей, прохождения краткосрочной учебы, участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов и проводимых мероприятиях.

8.4. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя профсоюзного комитета в управленческих совещаниях. Представители профсоюзного комитета в обязательном порядке включаются в комиссию по реорганизации, ликвидации Учреждения, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, по расследованию несчастных случаев на производстве.

8.5. Профсоюзный комитет имеет право беспрепятственно и бесплатно получать от работодателя информацию по вопросам, связанным с организацией и оплатой труда, социально-экономическим развитием учреждения, социально-трудовыми отношениями, руководствуясь при этом Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 декабря 1991 г. № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну».

8.6. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету право безвозмездного использования оргтехники, компьютерного оборудования, Интернета, электронной почты для реализации уставных целей Профсоюза.

Раздел 9. ЗАЩИТА ПЕНСИОННЫХ ПРАВ И СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ.

9.1. Работодатель:

- осуществляет обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- рассматривает возможность по ведению в учреждении системы негосударственного пенсионного обеспечения работников;
- создает в учреждении совместно с профсоюзным комитетом комиссии по пенсионным вопросам;
- обеспечивает сохранность и своевременно передает на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях; дающих право на льготное пенсионное обеспечение;
- в целях пенсионного обеспечения работников своевременно и качественно представляет в территориальный орган Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области отчетность в соответствии с требованиями пенсионного законодательства для ведения персонализированного учета;

- обеспечивает своевременную выплату пособий по временной нетрудоспособности, материнству и детству;

- своевременно, в установленные действующим законодательством сроки, обеспечивает уплату страховых взносов на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выдает работникам копию индивидуальных сведений, представляемых в органы Пенсионного фонда Российской Федерации;

- предоставляет в территориальный орган Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области списки работников, уходящих на пенсию в ближайший год и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на вновь принятых работников.

9.2. Профсоюзный комитет:

- контролирует своевременность и правильность внесения записей в трудовых книжках, полноты сведений в других документах о стаже, необходимых для реализации пенсионных прав застрахованных лиц - членов Профсоюза;

- осуществляет контроль деятельности работодателя по выполнению законодательства о персонализированном учете в системе обязательного пенсионного страхования, об обязательном пенсионном страховании и обеспечении, ведении и хранении документов, подтверждающих право работников на пенсионное обеспечение

Раздел 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Работодатель обеспечивает ознакомление с коллективным договором работников учреждения в семидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

Стороны разъясняют условия Коллективного договора работникам учреждения.

10.2. Контроль за выполнением настоящего договора в соответствии со ст. 51 ТК РФ осуществляется сторонами коллективного договора.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую и своевременную для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.3. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляет двусторонняя комиссия, состав которой определен в Приложении № 1 к настоящему Договору.

10.4. Коллективный договор действует до подписания нового Коллективного договора, но не более трех лет и сохраняет свое действие при изменении структуры, смене руководителя.

10.5. Стороны договорились начать переговоры по заключению нового коллективного договора не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трёх месяцев при заключении нового коллективного договора;

- 1 месяц при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

10.6. Итоги выполнения условий Коллективного договора подводятся сторонами один раз в год на заседании двусторонней комиссии и доводятся до сведения на общем собрании коллектива.

10.7. Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством за невыполнение условий Коллективного договора (ст. 55 Трудового кодекса РФ).

СОСТАВ

комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю выполнения Коллективного договора государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6» на 2018-2020 годы

Со стороны Работодателя - государственное учреждение Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6»:

Шевнина Татьяна Анатольевна – директор государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6» (сопредседатель комиссии);
Бочарова Татьяна Николаевна – заместитель директора государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6», член комиссии;

Леонова Татьяна Николаевна – заместитель директора государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6», член комиссии;

Власова Ольга Анатольевна – юрисконсульт государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6», член комиссии;

Рашупкина Оксана Александровна – специалист по охране труда государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6», член комиссии.

Со стороны Работников государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6» - Профсоюзный комитет:

Родионова Наталья Всеволодовна, заведующая отделением стационарного социального обслуживания государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6», председатель первичной профсоюзной организации (сопредседатель комиссии);

Габуния Анжелика Федорова, специалист по социальной работе государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6», заместитель председателя первичной профсоюзной организации;

Удачина Ольга Юрьевна, психолог государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6», член комиссии;

Гусева Вера Александровна, социальный работник государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6», член комиссии;

Тилинина Любовь Николаевна, социальный работник государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6», член комиссии.

**Правила внутреннего трудового распорядка
государственного учреждения Тульской области
«Комплексный центр социального обслуживания населения № 6»**

1. Общие положения.

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Положениями Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) в целях обеспечения правового регулирования организации повседневной деятельности государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6».

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом организации, регламентирующим в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, заработная плата, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

1.2. Целью Правил внутреннего трудового распорядка является укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение эффективности и производительности труда, высокое качество работы, формирование коллектива профессиональных работников государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6».

1.3. Условия труда работников, не урегулированные или не полностью урегулированные трудовым договором, Уставом, коллективным договором, настоящими Правилами, определяются законодательством Российской Федерации.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения утверждаются работодателем в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2. Порядок приёма, перевода и увольнения.

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в государственном учреждении Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6».

Трудовой договор заключается в письменной форме с указанием должности, места работы, даты возникновения трудовых правоотношений, размера и оплаты труда, а также дополнительных условий, устанавливаемых в договорном порядке, не ухудшающих положение работника.

Договор заключается в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (медицинских работников, повара, водителя);
- справку об отсутствии судимости;

2.3. Приём на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора.

2.4. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, приказом о приёме на работу, записью в трудовой книжке, Уставом учреждения, коллективным договором, должностной инструкцией, правилами охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии, противопожарной безопасности, организации охраны жизни и здоровья и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.5. При заключении трудового договора может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе, за исключением лиц, указанных в ст.70 ТК РФ.

2.6. Перевод на другую постоянную работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника или без него в соответствии со ст.72.2 ТК РФ.

2.7. Если работник не согласен на предложение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации 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 пунктом 7 ст.77 ТК РФ.

2.8. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.80 ТК РФ).

2.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается в соответствии со ст.81 ТК РФ и с соблюдением ст.ст.77, 82, 189, 192, 193 ТК РФ.

Кроме предусмотренных трудовым законодательством РФ, основаниями для увольнения работника Центра по инициативе работодателя являются:

- применение, в том числе однократное, методов обслуживания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью, с угрозой здоровью обслуживаемого;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- представление аттестационной комиссии Центра о несоответствии занимаемой должности.

2.10. Увольнение с работы оформляется приказом директора учреждения.

2.11. Днём увольнения работника является последний день его работы.

В день увольнения работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, справки (по письменному заявлению работника) на основании ст.62 ТК РФ и другие документы, связанные с работой и произвести с ним окончательный расчёт.

Запись в трудовой книжке должна быть указана в соответствии с формулировками действующего ТК РФ или в виде ссылки на статью ТК РФ.

3. Основные права и обязанности сторон трудовых отношений.

3.1. Основные права и обязанности сторон трудовых отношений регламентируются в соответствии с ТК РФ (ст.21-22), коллективным договором.

3.2. Работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения и требований по охране труда.

Работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовыми договорами.

3.3. Работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать требования по охране труда и пожарной безопасности. Работать честно, добросовестно, творчески, с чувством высокой ответственности, строго выполнять обязанности, возложенные на работника

3.4. Работники Центра, прошедшие курсы повышения квалификации, за счет средств учреждения при расторжении трудового договора ранее года (от даты прохождения курсов) вносят разницу за обучение в кассу учреждения.

4. Режим рабочего времени.

4.1. Режим работы центра - круглосуточный.

4.2. Работникам устанавливается пятидневная 40 - часовая рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем.

Продолжительность ежедневного рабочего времени составляет 8 часов.

Время начала и окончания работы:

понедельник - четверг: 8.00 – 17.00.

пятница: 8.00-16.00.

перерыв для отдыха и питания: 13.00 – 13.48

4.3. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается пятидневная 36 - часовая рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем.

В этом случае устанавливается следующий режим рабочего времени:

- для женщин, работающих в структурном подразделении учреждения по адресу: Узловский район, п.Каменецкий, ул.Театральная, д.ба:

время начала и окончания работы: понедельник - пятница: 9.00 – 17.00;

перерыв для отдыха и питания: 13.00 – 13.48

- для женщин, работающих в структурном подразделении учреждения по адресу: Киреевский район, урочище «Красный лес»:

время начала и окончания работы: понедельник - пятница: 8.00 – 16.00;

перерыв для отдыха и питания: 13.00 – 13.48

4.4. Категории работников, начало и окончание рабочего времени для которых определяются графиками сменности:

- осуществляющие свою деятельность в структурном подразделении учреждения по адресу: Узловский район, п. Каменецкий, ул. Театральная, д.ба:

воспитатель с 8-00 до 20-00 (дневная смена) с 20.00 до 8.00 (ночная смена);

социальный педагог, педагог-психолог, педагог - организатор с 9.00 до 17.00, перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 13.48;

медицинская сестра с 8.00 до 18.30, перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00;

повар с 5.30 до 17.00, перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 15.00;

кухонный рабочий с 7.30 до 18.00, перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 14.00;

младший воспитатель - с 8.00 до 19.30, перерыв для отдыха и питания с 13.30 до 15.30;

сторож - с 18.00 до 8.00.

- осуществляющие свою деятельность в структурном подразделении учреждения по адресу:

Киреевский район, урочище «Красный лес»:

повар, официант, кухонный рабочий, мойщик посуды с 7.00 до 19.00, перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 15.30;

сторож – с 16. 00 до 8.00;

медицинская сестра – дневная смена согласно графику сменности, перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 14.00; ночная смена с 19-00 до 7.00, перерыв для отдыха и питания с 00.30 до 01.30;

санитарка – дневная смена с 7.00 до 19.00, перерывы для отдыха и питания с 13.00 до 14.00; ночная смена с 19.00 до 7.00, перерыв для отдыха и питания с 23.00 до 00.30.

водитель автомобиля с 6.00 до 20.00. Перерыв для отдыха и питания с 9.00 до 10.00, с 13.00 до 15.00

4.5. График сменности составляется на месяц и вывешивается на видном месте.

4.6. Для работающих по графику вести суммированный учет рабочего времени за год, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов ст. 104 ТК РФ.

4.7. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

Местом для отдыха и приема пищи определить:

воспитателю стационарного отделения для несовершеннолетних - буфетная в групповой комнате;

сторожам – дежурная комната соответствующих отделений;

медицинская сестра, санитарка отделения стационарного социального обслуживания – комната отдыха.

4.8. Уход с работы по служебным делам или другим уважительным причинам допускается только с разрешения директора или руководителя структурного подразделения.

4.9. Запрещается оставлять рабочее место до прихода сменяющего сотрудника.

В случае его неявки работник докладывает об этом администрации, которая принимает меры к его замене.

В случае, если работник не может явиться на работу по уважительной причине, он обязан известить об этом администрацию с последующим представлением оправдательных документов.

4.10. Запрещается изменение графика работы и временная замена одного сотрудника другим без разрешения директора центра.

5. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

5.1. Нарушение трудовой дисциплины, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, прогул без уважительной причины, влечёт за собой применение мер дисциплинарного взыскания, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством:

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

При дисциплинарном взыскании за нарушение трудовой дисциплины автоматически работник лишается премии за текущий год.

5.2. За каждое нарушение может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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

5.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка.

5.5. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трёх дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником ГУ ТО КЦСОН № 6 в комиссию по трудовым спорам ГУ ТО КЦСОН № 6, государственную инспекцию труда либо в суд.

5.6. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он рассматривается как не подвергшийся дисциплинарному взысканию.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника ГУ ТО КЦСОН № 6 по собственной инициативе, просьбе самого работника ГУ ТО КЦСОН № 6, ходатайству его непосредственного руководителя или Профсоюзного комитета.

5.7. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено. Неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него обязанностей (нарушение требований трудового законодательства, обязательств по трудовому договору, настоящих Правил, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

5.8. Увольнение работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а также за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия, или совершение аморального поступка, если виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей; увольнение руководителя организации, его заместителей или главного бухгалтера за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу центра; увольнение руководителя центра, его заместителей за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (п.5-10 ст.81 ТК РФ) является мерой дисциплинарного взыскания.

Поэтому увольнение по указанным основаниям допускается не позднее месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на соблюдение процедуры учета мнения представителя профсоюзного комитета (ч.3 ст.193 ТК РФ). Дисциплинарное взыскание не может применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проведения финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения.

6. Материальная ответственность.

6.1. С сотрудниками ГУ ТО КЦСОН № 6, которым по роду деятельности вверены материальные ценности, заключается договор о материальной ответственности.

6.2. Каждый работник должен бережно относиться к оборудованию и документации, не допускать случаев халатности персонально и пресекать нарушения правил обращения с материальными ценностями со стороны других работников.

6.3. За ущерб, причиненный ГУ ТО КЦСОН № 6 при исполнении должностных обязанностей, работник, по вине которого причинен ущерб, несет материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка.

6.4. Полная материальная ответственность наступает:

- когда ущерб причинен преступными действиями, установленными приговором суда;
- когда в соответствии с законодательством на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб;
- когда между работником и ГУ ТО КЦСОН № 6 заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за сохранность имущества и других ценностей. Письменный договор заключается с работником, достигшим 18-летнего возраста;
- когда имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;
- когда ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением и порчей;
- когда ущерб причинен работником, находившимся в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического опьянения. Факт нахождения в алкогольном или наркотическом состоянии может быть доказан медицинским заключением и иными видами доказательств. В случае появления работника в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического опьянения он должен быть отстранен от работы.

7. Телефонные разговоры.

7.1. Личные международные переговоры запрещены.

7.2. Личные звонки по телефонам возможны только в экстремальных случаях. Исходящие звонки допускаются только во время перерывов. На входящие звонки следует отвечать по возможности коротко и лаконично.

7.3. Проводя по телефону служебные переговоры с клиентами, работник должен быть предельно внимательным и вежливым. Необходимо представиться, назвать свое отделение и должность, существо переговоров и соблюдать иные правила телефонного этикета.

7.4. Если был принят деловой звонок, адресованный отсутствующему в данный момент работнику, то нужно записать передаваемому для коллег информацию точно и аккуратно и передать информацию адресату.

8. Охрана труда.

Обязанности сторон по обеспечению безопасных условий труда.

8.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3. 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.

8.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

8.5. 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.

8.6. За нарушение работником требований по охране труда он несет ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8.7. В медицинских кабинетах ГУ ТО КЦСОН № 6 должны быть в наличии аптечки со средствами оказания первой помощи и журнал регистрации несчастных случаев и происшествий.

8.8. Социальным работникам, медперсоналу должна выдаваться спецодежда. Она всегда должна быть чистой и выглаженной. При увольнении спецодежда возвращается Центру, либо выплачивается её остаточная стоимость.

8.8. Чтобы избежать опасных для жизни и здоровья ситуаций, необходимо соблюдать обязательные для всех правила безопасности:

- никаких лишних предметов, мешающих передвижению, в коридорах и проходах ГУ ТО КЦСОН № 6 быть не должно;

- при обнаружении подозрительных предметов и свертков, проявлять бдительность, сообщить администрации Центра.

9. Заключительные положения.

9.1. Правила внутреннего трудового распорядка предъявляются для ознакомления и применения каждому работнику при приеме на работу под роспись, а их основные положения приведены в должностных инструкциях.

9.2. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются на видном месте.

Председатель профсоюзного комитета ГУ
ТО КЦСОН № 6


Н.В.Родионова
« 16 » марта 2018г.

Директор ГУ ТО КЦСОН № 6


Т.А.Шевнина
« 16 » марта 2018г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

1. Общие положения.

1.1. Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в ГУ ТО КЦСОН № 6.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с представителем трудового коллектива (далее Профсоюзный комитет).

Контроль над выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором ГУ ТО КЦСОН № 6 и представителем трудового коллектива (далее Профсоюзный комитет). При осуществлении контроля администрация обязана предоставить Представителю трудового коллектива всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

1.2. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников ГУ ТО КЦСОН № 6, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, санитарно-оздоровительного благополучия с учетом мнения Профсоюзного комитета.

1.3. Обеспечивает беспрепятственный допуск Профсоюзному комитету за соблюдением законодательства о пожарной безопасности, охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда в организации, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, в установленные законами сроки (ст.212 ТК РФ).

1.4. Стороны исходят из того, что Профсоюзный комитет может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого, он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной Профсоюзным комитетом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения.

1.5. Работодатель обязуется:

- обеспечивать инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности;
- участвовать на паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;
- производить возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, в соответствии с ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- обеспечивать полноправное участие Профсоюзного комитета центра, в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);
- создавать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, пожарной безопасности, и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст.370 ТК РФ).
- за счет своих средств, в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 ТК РФ).

1.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, пожарной безопасности, здоровья, условиям работы в организации, его участках, производствах;
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;
- осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам пожарной безопасности и охраны труда;
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профсоюзный комитет вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п.3 и 4 ст.20 ФЗ о профсоюзах).

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, Профсоюзный комитет вправе требовать от работодателя, приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель обязан незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия 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.

1.7. Работник организации в области охраны труда и пожарной безопасности, обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности;
- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а так же внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя;
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

1.8. Настоящее соглашение является неотъемлемой частью (Приложение № 3) коллективного договора.

2. Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков

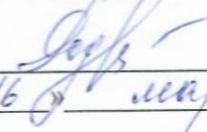
Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственные лица
1. Организационные мероприятия		
1.1. Проведение работ по Специальной оценке условий труда (СОУТ), оценке профессиональных рисков.	1 раз в пять лет	Специалист по ОТ.
1.2. Приобретение для работников организации	ежегодно	Специалист по ОТ,

социального обслуживания специальной одежды, обуви и инвентаря (СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств.		гл. бухгалтер.
1.3. Организация обучения и проверка знаний по охране труда руководителей и специалистов (членов комиссии по охране труда).	1 раз в три года	Специалист по ОТ, гл. бухгалтер.
1.4. Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда и пожарной безопасности работников.	ежегодно	Зам.директора, зав. отделениями, зав. хозяйством, специалист по ОТ.
1.5. Организация обучения, работников по оказанию первой помощи.	ежегодно	Директор, специалист по ОТ.
1.6. Разработка (пересмотр действующих) инструкций по охране труда исходя из должности, профессии или видам работ по согласованию с представительным органом.	1 раз в пять лет.	Директор, зам. директора, зав.отделениями, председатель профсоюзного комитета, специалист по ОТ.
1.7. Организация учета, регулярный анализ производственного травматизма и разработка рекомендаций по его снижению.	ежегодно	Директор, зам. директора, зав.отделениями, председатель профсоюзного комитета, специалист по ОТ.
2. Технические мероприятия		
2.1. Ремонт, модернизация зданий и сооружений, согласно планированию и выделению средств.	ежегодно	Директор, заместители директора.
2.2. Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, кабинетах, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.	ежегодно	Директор, заместители директора.
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия		
3.1. Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), психиатрического освидетельствования.	ежегодно	Врач-терапевт, медицинская сестра.
3.2. Обеспечение нормального теплового режима и микроклимата в рабочих и обслуживаемых зонах помещений.	постоянно	Воспитатель, младший воспитатель, сестра – хозяйка, санитарка, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий.
3.3. Укомплектование медикаментами аптек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Министерства Здравоохранения РФ.	ежегодно	Заместители директора, врач-терапевт, медицинская сестра.
3.4. Своевременное обеспечение моющими и дезинфицирующими средствами.	1 раз в месяц	Заведующие хозяйством.
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты		
4.1 Обеспечение работников в установленном порядке, согласно нормам и срока службы (Постановление правительства Тульской области от 29.12.2014 года № 712) средствами индивидуальной защиты (СИЗ).	Со дня выдачи, до истечения срока службы (ежегодно)	Заведующие хозяйством.
4.2. Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами (Приказ Минздравсоцразвития от 17.12. 2010 года № 1122).	1 раз в месяц	Заведующие хозяйством.
5. Мероприятия по пожарной безопасности		
5.1. Разработать (пересмотреть действующие) инструкции о мерах Пожарной безопасности для ответственных лиц, рабочих и служащих, согласовать с Профсоюзным комитетом.	В течение года	Директор, зам.директора, зав.отделениями, председатель профсоюзного комитета,

		специалист по ОТ.
5.2. Ознакомление ответственных лиц, рабочих и служащих с инструкциями о мерах пожарной безопасности под подпись.	В течение года	Заместители директора, специалист по кадрам.
5.3. Назначить ответственных лиц за обеспечение правил противопожарного режима на территории, в зданиях, сооружениях и помещениях.	В течение года	Директор
5.4. Организация обучения работающих мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.	В течение года	Заместители директора.
5.5. Разработка новых и обновление имеющихся инструкций, планов-схем, для эвакуации людей на случай возникновения пожара в каждом кабинете, помещении и на этажах.	В течение года	Заместители директора, специалист по ОТ.
5.6. Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожаротушения (огнетушители и т.д.).	В течение года	Заведующие хозяйством.
5.7. Содержание запасных эвакуационных защитных выходов в чистоте и свободном доступе к ним.	В течение года	Заведующие хозяйством.
5.8. Регулярная проверка наличия и срока пригодности (перезарядки) первичных средств пожаротушения (огнетушителей и т.д.).	В течение года	Заведующие хозяйством.

Председатель профсоюзного комитета ГУ
ТО КЦСОН № 6

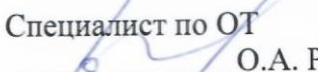

Н.В.Родионова
« 16 » марта 2018г.

Директор ГУ ТО КЦСОН № 6


Т.А.Шевнина
« 16 » марта 2018г.



Согласовано:

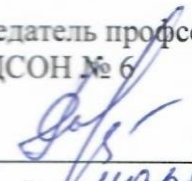

Специалист по ОТ
О.А. Ращупкина


Юрисконсульт
О.А. Власова

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем,
с указанием конкретной продолжительности
ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.**

1. Заместитель директора – 10 календарных дней.
2. Заведующий стационарным отделением для несовершеннолетних – 7 календарных дней.
3. Заведующий отделением стационарного социального обслуживания – 7 календарных дней.
4. Заведующий отделением обслуживания на дому – 3 календарных дня.
5. Заведующий отделением срочного социального обслуживания – 3 календарных дня.
6. Заведующий отделением помощи семье и детям – 3 календарных дня.
7. Главный бухгалтер – 10 календарных дней.
8. Заместитель главного бухгалтера – 7 календарных дней.
9. Бухгалтер – 3 календарных дня.
10. Экономист – 7 календарных дней.
11. Главный специалист (осуществляющий функции в области госзаказа; осуществляющий функции в области АСУ) – 7 календарных дней.
12. Главный специалист (архив) – 3 календарных дня.
13. Главный специалист отделения срочного социального обслуживания – 3 календарных дня.
14. Главный специалист отделения помощи семье и детям – 3 календарных дня.
15. Специалист по кадрам – 3 календарных дня.
16. Юрисконсульт – 3 календарных дня.
17. Специалист по охране труда – 3 календарных дня.
18. Водитель – 7 календарных дней.
19. Заведующий хозяйством – 3 календарных дня.
20. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания – 3 календарных дня.
21. Слесарь по ремонту электрооборудования – 3 календарных дня.
22. Слесарь-сантехник – 3 календарных дня.

Председатель профсоюзного комитета ГУ
ТО КЦСОН № 6


Н.В.Родионова
« 16 » марта 2018г.

Директор ГУ ТО КЦСОН № 6


Т.А.Шевнина
« 16 » марта 2018г.



В настоящем коллективном договоре

ГУ ТО КЦСОН № 6

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью

28 (двадцать восемь) листов

Цифрами протиски

Директор _____

Шевнина Т.А.

