

Председатель
Профсоюзного комитета
ГБУСО «КЦСОН»
в Курманаевском районе



Директор
ГБУСО «КЦСОН»
в Курманаевском районе

Э.С. Астафьев И.С. Астафьев И.С. Астафьев И.С. Астафьев

« 09 » 12 20 13 г. « 09 » 12 20 13 г.

Одобрено на общем собрании
трудоого коллектива

09.12.2013

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между государственным бюджетным учреждением
социального обслуживания Оренбургской области «Комплексный
центр социального обслуживания населения»
в Курманаевском районе
и первичной профсоюзной организации работников
государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания Оренбургской области
«Комплексный центр
социального обслуживания населения»
в Курманаевском районе

на 2013 – 2016 ГОДЫ

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в ГБУ «ЦЗН Курманаевского района»
« 12 » 12 20 13 г.
Регистрационный № 89
Директор ГБУ «ЦЗН» Е. Е. Белявский

Курманаевка
2013 г

1. Общие положения

1. Сторонами настоящего коллективного договора на 2013-2016 год являются:

Работодатель – государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Оренбургской области «Комплексный центр социального обслуживания населения» в Курманаевском районе (ГБУСО «КЦСОН» в Курманаевском районе), с одной стороны, и Работниками ГБУСО «КЦСОН» в Курманаевском районе, в лице профсоюзного комитета их единого представителя – председателя профсоюзного комитета ГБУСО «КЦСОН» в Курманаевском районе (далее по тексту – «КЦСОН»).

2. Коллективный договор является:

правовым актом, регулирующим общие принципы оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам учреждения;

основой для заключения трудовых договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников учреждения.

3. Настоящий договор считается заключенным и вступает силу с момента подписания.

4. Коллективный договор распространяется на работодателя и работников учреждения и обязателен для выполнения работодателем, выборным профсоюзным органом.

5. Представители сторон коллективного договора оказывают содействие работодателю и первичной профсоюзной организации.

Работодатель при получении уведомления от первичной профсоюзной организации о намерении заключить коллективный договор обязан вступить в переговоры и заключить его на согласованных сторонами условиях.

6. Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников учреждения, применяются с момента вступления их в силу.

7. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений коллективного договора осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

8. По взаимному согласию представителей сторон в течение срока действия коллективного договора в его текст могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), которые доводятся до сведения работников учреждения, выборного профсоюзного органа и представителя нанимателя, работодателя.

9. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и организация контроля за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

10. Представители сторон коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, которые затрагивают служебные (трудовые), профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам.

11. Стороны обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых обязательств.

12. Представители сторон в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации коллективного договора направляют его копию работодателю и первичной профсоюзной организации для ознакомления с его содержанием работников учреждения и выполнения принятых обязательств.

13. В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по нему переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений в настоящий, но не более срока действия настоящего коллективного договора.

2. Трудовые отношения

14. Трудовые отношения с работниками учреждения регулируются ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

15. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников учреждения по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

16. Нормативные правовые акты учреждения, затрагивающие служебные и социально-трудовые интересы работников учреждения, доводятся в установленном порядке до сведения первичной профсоюзной организации в части, ее касающейся.

17. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и, как правило, на неопределенный срок. С вновь принимаемыми на работу могут заключаться срочные трудовые договоры только в соответствии со ст. 59 ТК РФ. Работодатель не инициирует перезаключение существующих трудовых договоров на срочные.

18. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (статьи 70, 71 ТК РФ).

19. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором и могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

20. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

21. Режим рабочего времени работников учреждения регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организаций, утверждаемыми работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

22. Работодатель обеспечивает для работников нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность служебного (рабочего) времени.

23. В структурных подразделениях, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности, обслуживания объектов.

24. Для отдельных работников при необходимости может быть установлен режим ненормированного служебного (рабочего) дня, в соответствии с которым, по распоряжению работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих служебных (трудовых) обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного (рабочего) времени в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

25. Сверхурочной считается работа, производимая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Привлечение к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, производится работодателем с письменного согласия работника, в отдельных случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

26. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться не полный рабочий день или неполная рабочая неделя, согласно статей 93, 94 ТК РФ).

Работодатель обязан устанавливать режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели по заявлению Работников (беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ).

27. Стороны согласились, что перевод работников (с их согласия) на режим неполного рабочего времени может также осуществляться в случаях снижения объемов производства и во избежание сокращения численности работающих. В случае приостановки работы «КЦСОН» или его отделений администрация обязуется представить соответствующие профсоюзному комитету исчерпывающие экономические обоснования о необходимости такой меры, а также меры социальной защиты работников и получить согласие профкома на принятие решения о приостановке производства.

28. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему, праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 ТК РФ). Применение режима неполного рабочего времени во всех случаях не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

29. Привлечение работника к работе в выходные для него дни по инициативе администрации допускается лишь в исключительных случаях, предусмотренных законодательством о труде. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни оформляется приказом с согласованием Профкома организации.

30. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

31. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск по заявлению работника может предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

32. График отпусков работников утверждается руководителем организации в установленном законодательством порядке.

3. Оплата труда

33. Работодатель принимает необходимые меры по обеспечению устойчивой работы учреждения и формированию фонда оплаты труда работников.

34. Оплата труда работников регулируется трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

35. При формировании фондов оплаты труда возможно в пределах лимитов денежных средств на выплату заработной платы формирование денежных средств для производства выплат компенсационного и стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

36. Установление и пересмотр норм трудовых затрат производится на основе технико-экономических обоснований в установленном законом порядке, с обязательным извещением работников, которых касаются изменения, не позднее чем за два месяца до их введения.

37. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

38. При совмещении профессий и должностей, расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы оплата устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Обязательными условиями установления доплат за совмещение профессий и должностей, расширение зоны обслуживания и за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников являются:

- производственная целесообразность возложения обязанностей по совмещению профессий, расширению зоны обслуживания или выполнению обязанностей временно отсутствующего работника;
- наличие документа (если такое необходимо) о праве работать по совмещаемой профессии (должности);
- отсутствие противопоказаний для работы по совмещаемой профессии (должности).

39. Установить, что при всех расчетах, связанных с материальным вознаграждением, исходить из установленного работнику должностного оклада.

40. Определение размеров окладов (должностных окладов) заработной платы работников осуществляется на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих.

При выплате заработной платы каждому Работнику выдается расчетный листок, в котором содержится информация о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается каждые полмесяца не позднее 5 и 16 числа месяца.

4. Содействие занятости

41. Работодатель:

1) в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденным постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 г. № 99, осуществляет согласованные с первичной профсоюзной организацией мероприятия по обеспечению занятости работников;

2) увольнение работников осуществляет в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

3) увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производит с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в соответствии со статьями 82, 373 ТК РФ;

4) при принятии решения о ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщает об этом в первичную профсоюзную организацию и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение считается массовым при:

- ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращении численности или штата работников в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней;

увольнении работников в количестве одного процента общего числа работающих в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

5) при сокращении численности или штата работников учитывает нормы статьи 179 ТК РФ преимущественного права оставления на работе;

6) предоставляет высвобождаемым работникам гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации. С письменного согласия работника работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив дополнительную компенсацию работникам в размере среднего заработка, исчисленных пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

7) оказывают содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

5. Охрана труда и здоровья

42. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

43. В соответствии со статьями 218 ТК РФ работодателем создаются комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и первичной профсоюзной организации.

Работодатель создает необходимые условия для работы комитета (комиссий) и уполномоченных лиц первичной профсоюзной организации по охране труда.

44. Работодатель разрабатывает и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, создает службы охраны труда или назначает ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

При отсутствии у работодателя специалиста по охране труда работодатель имеет право в установленном порядке заключить гражданско-правовой договор со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда, имеющим лицензию на осуществление соответствующего вида деятельности.

45. Работодатель не реже 1 раза в год проводит анализ состояния производственного травматизма и разрабатывает согласованные с первичной профсоюзной организацией мероприятия по его снижению (недопущению).

46. Работодатель обеспечивает прохождение обязательных медицинских осмотров (обследований) работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также иными работниками в соответствии с действующим законодательством, в сроки, предусмотренные нормативными

правовыми актами, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

47. Решения первичной профсоюзной организации по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

48. Работодатель при наличии денежных средств выделяет в установленном порядке средства на проведение оздоровительных мероприятий среди работников и членов их семей, принимают меры к обеспечению их путевками на санаторно-курортное лечение, отдых и в детские оздоровительные лагеря.

49. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства об охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Работодатель принимает меры по ликвидации причин ухудшения условий труда и привлекает должностных лиц, допустивших эти ухудшения, к ответственности в соответствии с законодательством. Это требование распространяется и на работника, если ухудшение условий и безопасности труда произошло по его вине в результате несоблюдения стандартов, правил, норм и инструкций по охране труда.

50. Работодатель обеспечивает рабочие места наглядной агитацией, а работников необходимыми правилами и инструкциями по безопасности труда с выделением на эти цели необходимых средств.

51. Работодатель и профком согласились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в структурных подразделениях, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

52. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

53. Работодатель обязуется проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов

и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

54. Работодатель обязуется проводить мероприятия по улучшению условий труда работников, по улучшению освещения на рабочих местах следить за травмобезопасностью на производстве, делать анализ причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование, по результатам экспертизы технического состояния производственного оборудования, а также с учетом работ по обязательной аттестации постоянных рабочих мест на производственных объектах на соответствие требованиям охраны труда.

55. Работодатель несет обязанности при несчастном случае на производстве (ст. 228 ТК РФ). Работодатель принимает все меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с главой 36 ТК РФ. Для расследования несчастного случая на производстве в организации работодатель незамедлительно создает комиссию в составе не менее трех человек. Расследование и учет несчастных случаев производится в установленном порядке Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

56. Работодатель обязан за счет собственных средств, в соответствии с установленными нормами, обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их замену. С учетом особенностей и финансовых ресурсов, учреждения берёт на себя право возможного расширения или замены Примерного перечня (СИЗ) для социальных работников, а также бесплатного предоставления специальной одежды, обуви и инвентаря специалистам по социальной работе, отделения срочного социального обслуживания на мобильной основе, служебная деятельность которых связана с разъездами.

57. Средства выделяемые на охрану труда осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

58. Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

59. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, проводить вводный, первичный на рабочем месте, повторный, целевой и внеплановый инструктаж.

6. Социальные гарантии, льготы и компенсации

60. Работодатель:

1) обеспечивает своевременное перечисление страховых взносов в фонды конкретных видов обязательного социального страхования в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством;

2) руководствуясь Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно представляет в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полные сведения о застрахованных лицах.

61. Кроме общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, Работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьями 164-168 ТК РФ.

62. Гарантии и компенсации Работникам, привлекаемым к исполнению государственных, или общественных обязанностей определены статьями 170,171,172 ТК РФ.

63. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в данной организации, освобождаются от нее, для участия в качестве делегатов в конференциях и других мероприятиях.

7. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций

64. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборных профсоюзных органов регламентируются статьей 377 ТК РФ, статьей 28 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

65. Работодатель:

1) не препятствует вступлению работников в первичную профсоюзную организацию, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации;

2) предоставляют первичной профсоюзной организации информацию о социально-экономическом развитии учреждения;

3) на основании личных письменных заявлений членов первичной профсоюзной организации ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы производят безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов;

4) на основании личных письменных заявлений гражданских служащих и работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, производят бесплатное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета первичной профсоюзной организации денежных средств в размере, не ниже установленного для уплаты членских взносов и на условиях, установленных

данной первичной профсоюзной организацией, для обеспечения защиты их прав и интересов;

5) предоставляют бесплатно первичной профсоюзной организации (для обеспечения их деятельности в интересах работников) оборудованные помещения, средства связи (городской и местный телефоны, возможность пользования электронной и факсимильной связью), транспортные средства;

6) могут поощрять морально и материально руководителей первичной профсоюзной организации и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач;

7) освобождают от основной работы членов первичной профсоюзной организации, не освобожденных от нее, с сохранением денежного содержания (средней заработной платы) для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций первичной профсоюзной организации, его выборных органов и проводимых ими мероприятий.

66. Работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием их в профсоюзный орган первичной профсоюзной организации, обладают такими трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие гражданские служащие и работники.

67. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в первичную профсоюзную организацию и данной организации, засчитывается им в трудовой стаж, страховой стаж в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

68. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) первичной профсоюзной организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин должностных (трудовых) обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации.

69. Права и гарантии профсоюзным работникам, не освобожденным от основной деятельности, регламентируются статьями 374, 376 ТК РФ и могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.

70. Должностные лица, виновные в нарушении прав первичной профсоюзной организации или препятствующие ее законной деятельности, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Обязательства первичной профсоюзной организации

Первичная профсоюзная организация обязуется:

71. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в организациях, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению трудовой и

производственной дисциплины, присущими первичной профсоюзной организации методами.

72. Представлять и защищать законные права и интересы членов первичной профсоюзной организации, а также работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, но уплачивающих ей денежные средства в размере, и на условиях установленных первичной профсоюзной организацией, перед работодателями, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

73. Руководствуясь Законом о профессиональных союзах через инспекции, комиссии и уполномоченных лиц осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами законодательства о труде, состоянием охраны труда, предоставлением членам первичной профсоюзной организации социальных гарантий, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективными договорами, а также принимать меры по устранению выявленных недостатков.

74. Проводить разъяснительную работу среди работников о правах и роли первичной профсоюзной организации в защите их трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов.

75. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых работников – членов первичной профсоюзной организации.

9. Урегулирование конфликтов

76. Работодатель обязуется соблюдать и выполнять условия настоящего договора, а профком обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

77. Урегулирование разногласий в ходе коллективных переговоров производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами.

78. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии выполнения обязательств по коллективному договору.

79. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

10. Заключительные положения

51. Контроль за ходом выполнения настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями в составе комиссии, а также соответствующими органами по труду.

При невыполнении коллективного договора заинтересованные лица письменно информируют комиссию или непосредственно руководителей, подписавших его. Стороны коллективного договора проводят консультации по существу представленной информации и принимают решение.

52. Итоги выполнения коллективного договора ежегодно рассматриваются комиссией, подводятся на заседаниях первичной профсоюзной организации и доводятся до сведения работодателя.

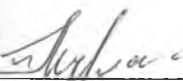
53. Учреждение рассматривает наиболее важные вопросы, затрагивающие права и интересы работников, на совместных заседаниях с первичной профсоюзной организацией.

54. Стороны обязуются не позднее, чем за 6 месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора вступить в переговоры о заключении коллективного договора на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

Приложение: Правила внутреннего трудового распорядка на 11 л.

Работодатель
организация

Первичная профсоюзная



(подпись)

09.12.2013
(дата)



(подпись)

09.12.2013
(дата)

Правила внутреннего трудового распорядка

I. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими трудовые правоотношения, и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим рабочего времени и времени отдыха; применений мер поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного Работодателя.

1.2. Правила направлены на обеспечение рациональной организации труда, повышение его эффективности, качества и профессионализма, а также укрепление Прав трудовой и исполнительской дисциплины.

II. Порядок приема, перевода и увольнения

2.1. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

2.2. При приеме на работу и заключении трудового договора лицо, поступающее на должность, не отнесенную к государственным должностям, предъявляет следующие документы:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовая деятельность осуществляется впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовая деятельность осуществляется впервые;
- г) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- д) документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний – требующихся при поступлении на работу, требующую специальных знаний или подготовки.

В отдельных случаях, установленных законодательством Российской Федерации и Оренбургской области с учетом условий труда может предусматриваться необходимость представления иных документов.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу. После подписания трудового договора один экземпляр вручается Работнику, второй, с отметкой Работника о получении трудового договора хранится у Работодателя в его личном деле. Приказ о приеме Работника объявляется Работнику под роспись.

2.4. При заключении трудового договора может устанавливаться испытательный срок продолжительностью до трех месяцев, для руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и их заместителей до шести месяцев. Испытание не устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности и иные периоды, когда Работник фактически отсутствовал на работе. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства без каких-либо изъятий и ограничений.

2.5. Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами

2.6. При поступлении гражданина на работу (до подписания трудового договора) Работодатель в лице специалиста, ответственного за оформление работника на работу, обязан ознакомить гражданина под роспись с:

- а) настоящими Правилами;
- б) должностной инструкцией;
- в) коллективным договором;
- г) иными нормативно правовыми актами, имеющими отношение к исполнению работником должностных обязанностей.

Лицо, ответственное за обеспечение безопасных условий и охраны труда в организации, знакомит гражданина с нормами охраны труда и противопожарной безопасности.

2.7. Перевод Работника на другую постоянную работу осуществляется с письменного согласия или по письменной просьбе Работника. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия Работника перемещение его в пределах данной организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения, определенных сторонами условий трудового договора.

2.8. Для формирования личных дел гражданином предоставляются 1-2 фотографии размером 3x4 и медицинское заключение об отсутствии у гражданина заболеваний, препятствующих его поступлению на работу.

2.9. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее 3 рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.10. Трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя руководителя организации, объявляемого Работнику под роспись.

2.11. Датой увольнения Работника считается последний день исполнения им должностных обязанностей. В последний день исполнения Работником должностных обязанностей Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.12. При увольнении работник сдает числящиеся за ним оборудование и материальные ценности.

III. Основные права и обязанности работодателя

3.1. При осуществлении своих прав и исполнении своих обязанностей Работодатель руководствуется Конституцией Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами о труде, Уставом учреждения, настоящими Правилами, а также иными правовыми актами.

3.2. Работодатель имеет право:

а) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками организации в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

б) направлять сотрудников в командировки, отдавать распоряжения и указания сотрудникам, и требовать их выполнения;

в) применять предусмотренные законодательством меры дисциплинарного воздействия при нарушении подчиненными сотрудниками трудовой дисциплины или ненадлежащем исполнении ими должностных обязанностей;

г) применять меры поощрения при появлении сотрудниками активности в работе и достижении положительного результата.

д) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

е) принимать локальные нормативные акты;

ж) осуществлять иные права, предоставленные работодателю в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Работодатель обязан:

а) соблюдать законодательство Российской Федерации о труде, трудовые договоры, обеспечивать сотрудникам организационно-технические условия, соответствующие правилам и нормам по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной защите;

б) предоставить Работникам работу по должности, специальности, квалификации, которые обусловлены трудовым договором;

в) обеспечить Работников рабочим местом, средствами связи, оргтехникой и другим оборудованием, необходимым для выполнения возложенных на него обязанностей;

г) выплачивать в полном объеме и в установленные сроки заработную плату;

д) знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанные с их трудовой деятельностью; обеспечивать соблюдение трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени;

е) осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования Работников;

ж) обеспечивать соблюдение трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени;

з) обеспечивать возможность для систематического повышения деловой квалификации сотрудников и уровня их специальных знаний;

- и) рассматривать заявления и предложения представительного органа работников;
- к) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей;
- л) объективно оценивать трудовой вклад сотрудника.
- м) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, законодательством о государственной гражданской службе, законодательством о противодействии коррупции и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

IV. Основные права и обязанности работника

4.1. Работники пользуются правами, предоставленными им Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законами и иными нормативными правовыми актами о труде, настоящими Правилами, а также заключенными с ними трудовыми договорами.

4.2. Работники исполняют обязанности, установленные Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законами и иными нормативными правовыми актами о труде, настоящими Правилами, а также заключенными с ними трудовыми договорами.

4.3. Перечень прав и обязанностей конкретного работника определяется должностной инструкцией, которая является неотъемлемой частью трудового договора и является приложением к нему.

V. Служебное время и время отдыха

5.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.2. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов, за исключением лиц, для которых введено сокращенное рабочее время; для женщин, работающих в сельской местности 36 часов в неделю. Для работающих по совместительству, продолжительность рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену), но в течение месяца (другого учетного времени) не более половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период).

5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст.92 ТК РФ):

для работников в возрасте до 16 лет – 24 часа в неделю;

для работников в возрасте от 16 до 18 лет -35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы, - 35 часов в неделю;

для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, - 36 часов в неделю.

Неполное рабочее время устанавливается по требованию беременной женщины; одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

5.4. Начало рабочего времени с 09.00 часов, окончание – с понедельника по четверг в 18.00 часов, для женщин, работающих в сельской местности 17.15, в пятницу – в 17.00 часов, для женщин, работающих в сельской местности – в 16.00 часов. Выходные дни – суббота и воскресенье.

Перерыв для отдыха и питания через 4 часа после начала рабочего времени с 13.00 часов до 13 часов 48 минут.

В целях охраны здоровья работников предусматриваются технические перерывы: с 11.00 до 11.15 и с 16.00 до 16.15, предназначенные для отдыха работников от работы за компьютерной техникой. Во время технического перерыва сотрудники исполняют должностные обязанности, не связанной с использованием компьютерной техники.

5.5 Некоторым Работникам может устанавливаться ненормированный рабочий день с учетом характера работы. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается приказом Министерства, в соответствии с постановлением Администрации Оренбургской области от 24.03.2005г. №78-п «Об утверждении порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета» (перечень должностей с ненормированным рабочим днем является приложением к настоящим правилам).

Специалистам по обеспечению деятельности Учреждения, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за стаж работы, исчисляемого из расчета один календарный день за каждый год стажа работы в системе социальной защиты населения.

Работникам, для которых установлен ненормированный служебный день, сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет предоставляются дополнительные отпуска за ненормированный служебный день, продолжительность которого определяется в соответствии с Постановлением Правительства Оренбургской области от 10.07.2006 №241-п «О дополнительных оплачиваемых отпусках за ненормированный служебный день лицам, замещающим государственные должности и должности государственной гражданской службы Оренбургской области» и приказом министерства, в зависимости от занимаемой должности.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска специалистов по обеспечению деятельности ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за стаж работы и их общая продолжительность не может превышать 40 календарных дней.

5.6. Отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин считается нарушением трудовой дисциплины и является основанием для применения дисциплинарного взыскания.

В случае необходимости отсутствия на рабочем месте по уважительной причине в течение дня для посещения иных органов, учреждений, организаций, расположенных на территории села, в целях исполнения должностных обязанностей, работник должен записаться в отделе кадровой службы, в журнале учета рабочего времени с указанием времени и причины отсутствия, в отделах социальной защиты населения в селах района, в подведомственных учреждениях в журнале учета рабочего времени отдела (учреждения).

5.7. Очередность предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, составленным с учетом необходимости реализации возложенных функций и задач.

5.8. Графики ежегодных отпусков утверждаются приказом по организации с указанием конкретной даты начала и окончания ежегодного отпуска и доводятся до работников под роспись.

5.9. Отпуска предоставляются по личным заявлениям работников в соответствии с утвержденным графиком отпусков и оформляются приказами.

5.10. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. По согласованию с работодателем работнику может предоставляться часть отпуска иной продолжительности.

5.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия Работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.12. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (за исключением работников, которые были приняты специально для работы по сменам).

5.13. Привлечение Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

VI. Заработная плата

6.1. Заработная плата Работникам начисляется в соответствии с Положением об оплате труда и выплачивается в денежной форме. В соответствии с Коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению Работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договором Российской Федерации.

6.2. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.3. При выплате заработной платы каждому Работнику выдается расчетный листок, в котором содержится информация о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.4. Заработная плата выплачивается Работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работникам счет в банке.

6.5. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца не позднее 5 и 16 числа месяца.

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

6.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.9. За работу в выходные и праздничные дни производится оплата в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ следующим работникам.

VII. Поощрения и награждения работников

7.1. За продолжительную, безупречную и эффективную работу, образцовое исполнение должностных обязанностей, высокую исполнительскую дисциплину, выполнение заданий особой важности применяются следующие виды поощрения и награждения:

- а) объявление благодарности «КЦСОН»;
- б) награждение почетной грамотой «КЦСОН» с выплатой единовременного поощрения или с вручением ценного подарка;
- в) иные виды поощрения и награждения «КЦСОН»;
- г) награждения и поощрения министерства социального развития Оренбургской области;
- д) представление к награждению Благодарностью Законодательного Собрания Оренбургской области;
- е) представление к награждению Почетной грамотой Оренбургской области;
- ж) представление к награждению Благодарностью Губернатора Оренбургской области;
- з) представление к награждению ведомственными наградами;
- и) представление к поощрению Правительством Российской Федерации;
- к) представление к поощрению Президентом Российской Федерации;
- л) представление к присвоению почетных званий Российской Федерации;
- м) представление к присвоению знаками отличия Российской Федерации;
- н) представление к присвоению орденами и медалями Российской Федерации.

7.2 Решения о поощрении (награждении) работников в соответствии с пп.а-в п.7.1 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка принимается работодателем и оформляется приказом. Решения о представлении к поощрению (награждению) работников в соответствии с пп. г-н п.7.2 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка принимается работодателем в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Оренбургской области.

7.3. Соответствующая запись о поощрении или награждении вносится в трудовую книжку, копия приказа о поощрении или награждении приобщается к личному делу работника.

7.4. Порядок премирования работников за своевременное выполнение должностных обязанностей, оказания материальной помощи определяется отдельными локальными актами «КЦСОН».

7.3. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений - морального и материального стимулирования Работников.

Решение о материальном стимулировании работников принимается по усмотрению Работодателя.

7.4. В течение срока действия дисциплинарного взыскания Работник не поощряется. (Своеобразной мерой его поощрения является досрочное снятие дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК и комментариев к ней)).

VIII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него должностных обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение.

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

8.3. Дисциплинарное взыскание применяется в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

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

8.5. До применения дисциплинарного взыскания Руководитель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

8.6. Отказ Работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.7. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки

финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения.

8.8. Копия приказа о применении к Работнику дисциплинарного взыскания с указанием оснований его применения вручается Работнику под роспись в течение 3 дней со дня издания приказа.

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

8.10 Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, по письменному заявлению Работника или по ходатайству его непосредственного руководителя.

Приложение: 1. Наименование должностей, к которым применяется компенсационная выплата за *иные особые условия труда* на 1 л.

2. Наименование должностей, к которым применяется стимулирующая выплата *по учреждению (структурному подразделению учреждения)* на 1 л.

3. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем на 1 л.

Приложение

Наименование должностей,
к которым применяется компенсационная выплата
за *иные особые условия труда*

№ п/п	Наименование должности
1	2
1.	Директор
2.	Заместитель директора
3.	Главный бухгалтер
4.	Бухгалтер
5.	Юрисконсульт
6.	Инженер по охране труда (пожарной безопасности)
7.	Программист
8.	Заведующий
9.	Социальный работник
10.	Специалист по социальной работе
11.	Психолог
12.	Социальный педагог
13.	Водитель
14.	Уборщик служебных помещений
15.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электроустановок

Наименование должностей,
к которым применяется стимулирующая выплата
по учреждению (структурному подразделению учреждения)

№ п/п	Наименование должности
1	2
1.	Директор
2.	Заместитель директора
3.	Главный бухгалтер
4.	Бухгалтер
5.	Юрисконсульт
6.	Инженер по охране труда (пожарной безопасности)
7.	Программист
8.	Заведующий
9.	Социальный работник
10.	Специалист по социальной работе
11.	Психолог
12.	Социальный педагог
13.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электроустановок

Перечень должностей
с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Наименование должности
1	2
1.	Директор
2.	Заместитель директора
3.	Главный бухгалтер
4.	Юрисконсульт