

переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, закрепления трудовых прав и социальных гарантий работников, реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, а также по другим вопросам, определенным сторонами Договора.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим Договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- соблюдать условия настоящего Договора.

2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, настоящим Договором;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

2.4. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- соблюдать установленные законодательством общие требования по обработке, хранению, использованию и защите персональных данных работников;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и настоящим Договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Договором.

3.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор хранится у каждой из сторон. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня подписания трудового договора.

3.4. Трудовой договор заключается как на неопределенный срок, так и на определенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях,

предусмотренных ТК РФ, либо иными федеральными законами, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон за исключением случаев, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.7. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник уведомляется работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.8. Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего Договора

3.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник исполняет свои трудовые обязанности. Рабочее время работников определяется локальным актом – Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиками работы социальных работников, сторожей, утвержденными работодателем, а также условиями трудового договора.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения составляет 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается следующим категориям работников:

- женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 36 часов в неделю (ст. 320 ТК РФ);
- работающим инвалидам I или II группы – 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

4.3. Продолжительность ежедневной работы

- для мужчин: понедельник - четверг с 09 часов до 18 часов, перерыв с 12.15. до 13.00, который в рабочее время не включается; пятница с 9.00 до 16.00 без перерыва;
- для женщин: понедельник – четверг с 09 часов до 17.30 часов, перерыв с 12.15. до 13.00, который в рабочее время не включается; пятница с 9 до 14 часов без перерыва;

4.4. Для работников Учреждения устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье, за исключением работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

4.5. Работникам при сменной работе, осуществляемой в соответствии с графиком работы, а также работникам, где по условиям работы Учреждения не может быть

соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, равным одному году.

4.6. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение работников Учреждения.

4.7. Нерабочими праздничными днями являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 января - Новогодние каникулы;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.8. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97-99 ТК РФ.

4.9. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренным ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой не оплачиваемый день отдыха.

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

4.11. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Председателем не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

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

4.14. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск следующей продолжительностью:

4.15. 30 календарных дней – инвалидам в соответствии со статьей 24 Федерального закона № 181 ФЗ от 24 ноября 1995 года «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

4.16. 28 календарных дней – остальным работникам.

4.17. В соответствии со ст. 116 ТК РФ работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях продолжительностью – 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ).

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

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

4.19. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.20. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

4.21. Продление, перенос, разделение и отзыв из отпуска производится по согласованию между работником и работодателем в случаях, предусмотренных ст.ст. 124, 125 ТК РФ.

4.22. Предоставляется ежегодный отпуск по желанию работника в удобное для них время;

– работающим женщинам, имеющим ребёнка–инвалида в возрасте до 18 лет;

– работникам учреждения, обладающим таким правом в соответствии с требованиями Федерального закона РФ от 12 января 1995 года № 5-ФЗ «О ветеранах», Федерального закона РФ от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих», Закона РФ от 09 июня 1993 года № 5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов», ст. 123 Трудового кодекса РФ.

4.23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

В обязательном порядке отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании письменного заявления работника Учреждения:

– женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, по уходу за детьми – до 14 календарных дней в удобное для них время (ст. 263 ТК РФ). Указанный отпуск по их желанию может быть присоединён к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью или частично).

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, – до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

– работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

– родителям при бракосочетании детей – до 3 календарных дней.

4.24. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, при получении

образования соответствующего уровня впервые предоставляются дополнительные отпуска, предусмотренные ст.ст. 173-176 ТК РФ.

4.25. Работник имеет право на оплату один раз в два года за счет средств Работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах РФ к месту использования отпуска кратчайшим путем и обратно по основному месту работы. Работодатель так же оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и неработающим членам семьи, несовершеннолетним детям, независимо от времени использования отпуска. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы в учреждении. Выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и провоза багажа ст. 325 ТК РФ.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников государственного автономного учреждения социальной защиты "Комплексный центр социального обслуживания населения Петропавловск-Камчатского городского округа" (ПРИЛОЖЕНИЕ № 1).

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

5.3. Минимальная заработная плата, включающая в себя компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) не может быть ниже установленной Региональным соглашением "О минимальной заработной плате в Камчатском крае" на соответствующий год при условии, что Работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

5.4. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц: 19 числа текущего месяца - за первую половину месяца, 5 числа месяца, следующего за расчетным, - окончательный расчет.

5.5. Расчетные листки выдаются работникам Учреждения не ранее 05 числа следующего за расчетным месяцем.

5.6. Выплата заработной платы работнику производится посредством безналичного перевода на банковские карты получателя.

5.7. Расчет при убытии в ежегодный основной оплачиваемый отпуск производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.8. В случае задержки выплаты заработной платы работодатель обязуется индексировать задержанные суммы в соответствии с ТК РФ.

5.9. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производятся в день увольнения работника.

5.10. В целях усиления заинтересованности работников Учреждения в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности, к их должностному окладу устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые производятся при наличии и за счет средств экономии в пределах фонда оплаты труда.

5.11. В целях усиления нематериальной заинтересованности работников Учреждения в достижении лучших конечных результатов деятельности, улучшении качества работы, создания условий для проявления творческой активности каждого работника Учреждения устанавливаются меры нематериального поощрения.

5.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. Оплата производится за все фактические часы работы, приходящиеся на выходной или праздничный день. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.13. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

5.14. При временной нетрудоспособности работника ему выплачивается пособие по временной нетрудоспособности согласно законодательству РФ.

5.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несет руководитель Учреждения.

5.16. Для водителей учреждения устанавливается ненормируемый рабочий день.

6. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА И ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК

6.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

6.2. Дисциплина труда состоит в:

- обязательном и добросовестном исполнении всеми работниками должностных обязанностей, установленных трудовым законодательством РФ, нормативно-правовыми актами Камчатского края, должностными инструкциями, устными и письменными указаниями вышестоящего должностного лица;
- исполнением работником поручений, указаний непосредственных руководителей;
- корректном, доброжелательном и вежливом обращении с коллегами и подчиненными, получателями услуг;
- поддержание работником уровня квалификации, достаточного для исполнения обязанностей.

6.3. Дисциплина труда обеспечивается за счет ответственности работника за исполнение должностных обязанностей, постоянного контроля непосредственных и вышестоящих руководителей.

6.4. Персональную ответственность за состояние дисциплины труда несут заведующие структурными подразделениями, на которых возлагается обязанность давать работникам четкие поручения и указания, проверять своевременность и точность их исполнения, объективно и гласно подходить к оценке трудовой деятельности подчиненных работников.

6.5. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, трудовым договором создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

6.6. Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема, увольнения работников, основные права и обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работнику меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

7. ОХРАНА ТРУДА

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

7.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательством РФ по охране труда обязуется:

- проводить обучение и проверку знаний по охране труда специалистов и руководителей структурных подразделений в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда и остальных работников на базе Учреждения
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда,
- не допускать работников Учреждения к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.
- организовать за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников Учреждения.
- организовать контроль над состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.
- регулярно рассматривать на совместных заседаниях (комиссиях) вопросы об улучшении состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.
- обеспечить гарантии права работников на охрану, труда, предусмотренные трудовым законодательством РФ, и закрепление этих прав в трудовых договорах.
- обеспечить работников Учреждения за счет своих средств сертифицированными средствами индивидуальной защиты;
- обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструктажей, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

– обеспечить сохранность места работы (должности) и среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

– Своевременно, но не реже одного раза в пять лет проводить специальную оценку условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятия мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

– По каждому несчастному случаю при выполнении служебных обязанностей создать комиссию по расследованию несчастных случаев ст. 229 ТК РФ.

7.3. Каждый работник о каждом несчастном случае, произошедшем при исполнении служебных обязанностей обязан немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя ст. 214 ТК РФ.

7.4. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы ст. 253 ТК РФ

7.5. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин ст. 259 ТК РФ.

7.6. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни ст. 259 ТК РФ.

7.7. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы ст. 254 ТК РФ

7.8. В дни неблагоприятных метеоусловий (сильные метели, снегопады, заносы) женщины на работу могут не выходить. Работник обязан сообщить о невыходе руководителю структурного подразделения. Эти дни считать уважительной причиной и оформлять в соответствии с действующим законодательством на основании Постановления Градоначальника г. Петропавловска-Камчатского от 04.04.2002 г. № 256. (ПРИЛОЖЕНИЕ № 7).

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.9. Работодатель обязуется:

– обеспечить обязательное пенсионное страхование работников Учреждения со своевременным перечислением страховых взносов в пенсионные фонды РФ в

соответствии с Федеральным законом РФ от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»;

– внедрять в Учреждении персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом РФ от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников Учреждения для представления их в пенсионные фонды РФ;

– обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получения дополнительных льгот;

– своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ);

– обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию, гласность расходования средств социального страхования.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель признает, что занятость – важнейшее условие благополучия работников и обязуется принимать все возможные меры для сохранения трудового коллектива и рабочих мест.

8.2. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

8.3. Сокращение численности или штата работников Учреждения проводится лишь в исключительных случаях, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.

8.4. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца.

8.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидацией Учреждения, предоставляется свободное от работы время – 2 часа в неделю – для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

8.6. При сокращении численности или штата работников Учреждения имеют преимущественное право на оставление на работе (ст. 179 Трудового кодекса РФ):

– работники с более высокой квалификацией;

– при равной квалификации предпочтение отдается семейным - при наличии двух и более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

8.7. Помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют лица:

– работающие на предприятии с момента его образования;

– одинокие матери, имеющие детей до четырнадцатилетнего возраста или ребенка-инвалида до восемнадцати лет;

- отцы, воспитывающие детей до четырнадцатилетнего возраста без матери.
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

8.8. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производится с учетом мнения профкома.

8.9. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право при появлении вакансий (ст. 178, 180 ТК РФ).

8.10. В целях обеспечения и закрепления в Учреждении высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров работодатель обязуется:

- создавать условия для профессионального роста работников Учреждения путем подготовки кадров в целях обеспечения работникам, как уже работающим, так и вновь принятым, возможности освоить новую профессию, повысить квалификацию по своей специальности;

- содействовать работникам, желающим повысить свою квалификацию, пройти переподготовку, приобрести другую профессию;

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы; если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

- представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования, соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-176 ТК РФ;

8.11. Для стимулирования целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации работников Учреждения, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных технологий социальной работы; повышения эффективности и качества труда работников Учреждения; выявления перспектив использования потенциальных возможностей работников Учреждения; учета требований федеральных государственных стандартов социального обслуживания к кадровым условиям оказания социальных услуг населению; определения необходимости повышения квалификации работников Учреждения; обеспечения дифференциации уровня оплаты труда работников Учреждения, возможности повышения уровня оплаты труда работодателем организуется проведение аттестации в целях установления соответствия уровня квалификации специалистов и руководящих работников Учреждения требованиям, предъявляемым к внутридолжностным квалификационным категориям или подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности. Аттестация проводится согласно Трудовому кодексу РФ и Положению о порядке проведения аттестации специалистов и руководящих работников краевого государственного автономного учреждения социальной защиты «Комплексный

центр социального обслуживания населения Петропавловск-Камчатского городского округа», утвержденному приказом работодателя.

Работнику, обладающему достаточным практическим опытом и выполняющему качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, но не имеющему специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями к должности, по рекомендации аттестационной комиссии (в порядке исключения) по решению директора может быть установлен должностной оклад квалификационного уровня профессиональных квалификационных групп, предусмотренный для лиц, имеющих требуемый стаж или образование.

8.12. При направлении работника работодателем для повышения квалификации на краткосрочные курсы, в том числе при направлении в другую местность, между работником и работодателем заключается соглашение об обучении. Данным соглашением об обучении предусматривается порядок возмещения работником затрат, понесенных работодателем на его обучение работника, в случае его увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного заключаемым соглашением об обучении.

9. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И РАБОТОДАТЕЛЯ

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом Российской Федерации от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами, отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным Договором.

9.2. Работодатель обеспечивает соблюдение прав и гарантий профсоюзной организации в коллективе; представляет профкому по запросу необходимую информацию о социально-экономическом положении и развитии Центра.

9.3. Разрешает проведение в рабочее время собраний (конференций) работников для решения вопросов защиты прав работников, производственной деятельности, охраны и оплаты труда, ведение переговоров с администрацией и рассмотрение трудовых споров.

9.4. Освобождает от основной работы членов выборных органов и представителей профсоюза, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах работников.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора Учреждения осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

10.2. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении

взятых на себя обязательств, разрешения конфликтов и противоречий, возникающих в сфере трудовых отношений в сроки, определенные законодательством.

10.3. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.4. Стороны обязуются контролировать выполнение настоящего коллективного договора и по итогам года отчитываться перед работниками Учреждения о результатах проверок на соответствующем собрании работников.

10.5. Стороны обязуются взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением настоящего коллективного договора.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий Договор вступает в силу с «10» января 2022 г. и действует в течение трех лет до «10» января 2025 г.

11.2. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Стороны обсуждают продление срока действия или принятия нового коллективного договора за три месяца до окончания действия настоящего коллективного договора.

11.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

11.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.5. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.6. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.7. Изменения и дополнения в настоящий Договор производятся в течение срока его действия по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

11.8. Работодатель обязуется в течение 5 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников Учреждения.

