

И.о. директора муниципального бюджетного учреждения
Центр социального обслуживания населения
Тяжинского муниципального района



Е.В. Богданова
« 14 » ноября 2017г.

Председатель профсоюзной первичной организации
муниципального бюджетного учреждения
Центр социального обслуживания населения
Тяжинского муниципального района

А.В. Бреславцева
« 14 » ноября 2017г.

Коллективный договор

муниципального бюджетного учреждения
Центр социального обслуживания населения
Тяжинского муниципального района
на 2017 – 2020 гг.

Кемеровская область

пгт. Тяжинский

2017г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

С о д е р ж а н и е

Раздел 1.	Общие положения
Раздел 2.	Права и обязанности сторон трудовых отношений
Раздел 3.	Трудовой договор (заключение, изменение, расторжение) обеспечение занятости Работников
Раздел 4.	Рабочее время и время отдыха
Раздел 5.	Оплата труда
Раздел 6.	Охрана труда и здоровья
Раздел 7.	Социальные гарантии, льготы и социальная сфера
Раздел 8.	Организация и контроль выполнения Коллективного договора
Раздел 9.	Заключительные положения

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей, именуемые в дальнейшем «Стороны», в соответствии с законодательством РФ о труде, Отраслевым соглашением по федеральным государственным бюджетным и казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации на 2017-2020 годы (далее - Отраслевое соглашение) и является правовым актом социального партнерства, определяющим согласованные позиции Сторон по основным принципам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, и устанавливающим общие условия труда, трудовые гарантии и льготы Работникам на период действия Коллективного договора.

1.2. Полномочными представителями Сторон настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель - муниципальное бюджетное учреждение Центр социального обслуживания населения Тяжинского муниципального района (далее - Учреждение) в лице исполняющего обязанности директора Богдановой Евгении Владимировны, действующего на основании Устава учреждения (далее - Работодатель), и **Работники** муниципального бюджетного учреждения Центр социального обслуживания населения Тяжинского муниципального района (далее - Работники), представленные первичной профсоюзной организацией муниципального бюджетного учреждения Центр социального обслуживания населения Тяжинского муниципального района Общероссийского профессионального союза Работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - первичная профсоюзная организация), в лице ее выборного органа - профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее - Профком), действующего на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - Профсоюз) и Федерального

закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - ФЗ о Профсоюзах).

Стороны руководствуются тем, что в предстоящий период главной целью социальной политики является создание условий, обеспечивающих достойную жизнь человека, снижение социальной напряженности, а также регулирование трудовых социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками, основываясь на согласии взаимных интересов в пределах своих полномочий.

Коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представительства Сторон, свободы выбора обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения Коллективного договора, обязуются строить отношения друг с другом на принципах добровольного сотрудничества, проведения консультаций и переговоров, уважения интересов друг друга, соблюдения действующего законодательства, предупреждения социальных конфликтов путем выполнения обязательств по Коллективному договору.

1.3. Обязательства и гарантии, включенные в данный Коллективный договор, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности Работников. По согласованию Стороны вправе предусматривать работникам учреждения дополнительные меры социальной поддержки, гарантии, льготы и компенсации, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Для ведения коллективных переговоров по формированию проекта Коллективного договора, его заключению, подведению итогов его выполнения, а также рассмотрению конфликтной ситуации и разногласий по реализации Коллективного договора, создается Комиссия по регулированию социально – трудовых отношений согласно Приложению № 1 к Коллективному договору.

1.5. Представитель Стороны коллективного договора, получивший предложение в письменной форме о начале переговоров, обязан вступить в переговоры в течении 7 календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием полномочных представителей от своей стороны для участия в работе Комиссии по регулированию социально–трудовых отношений.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения и является обязательным для исполнения, как Работниками, так и Работодателем.

1.7. Трудовые отношения Работников регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными нормативными правовыми

актами.

Началом трудовых отношений является заключение трудового договора.

1.8. Коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами. Ранее принятые локальные нормативные документы (приказы, положения, правила и т.п.), противоречащие настоящему Коллективному договору, считаются недействительными.

1.9. Стороны Коллективного договора ежегодно (в марте) отчитываются перед Работниками о выполнении принятых обязательств.

1.10. Не менее чем за 10 рабочих дней информируют друг друга о проектах решений по социально-трудовым вопросам.

1.11. Профком обязуется не выступать организатором и не поддерживать проведение забастовок и иных массовых выступлений Работников в период действия настоящего Коллективного договора при условии полного и своевременного выполнения взятых Сторонами обязательств.

1.12. Стороны обеспечивают выполнение принятых обязательств, учтенных в ряде пунктов настоящего Коллективного договора, в пределах, предусмотренных на эти цели средств, утвержденных в планах финансово-хозяйственной деятельности учреждения и сметах расходов первичной профсоюзной организации.

1.13. Стороны, подписавшие Коллективный договор, несут ответственность за его реализацию и обязуются сотрудничать в решении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения.

2. Основные права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ о труде;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда 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;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением, в предусмотренных законодательством о труде и Коллективным договором, формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством о труде;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- на безопасные условия труда в соответствии с проведением Специальной оценкой условий труда (далее-СОУТ);
- иные права, предусмотренные законодательством о труде РФ.

2.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои должностные обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (далее-ПВТР) и иные локальные нормативные акты Учреждения, с которыми он обязан ознакомиться под роспись;
- 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);
- не вступать в личные имущественные, товарно-денежные отношения с гражданами из числа получателей социальных услуг;

- Работник несёт и иные обязанности, предусмотренные законодательством о труде РФ.

2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 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, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

2.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- проводить Специальную оценку условий труда;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими должностных 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, Коллективным договором, ПВТР, 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, и контроля по его выполнению;
- 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 соблюдения 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 Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими должностных обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. Трудовой договор: заключение, изменение, расторжение, обеспечение занятости

3.1. Началом трудовых отношений является заключение трудового договора, условия которого не могут ухудшать положение Работников по сравнению с нормами, установленными действующим законодательством и данным Коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается на неопределенный срок, на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

3.4. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом

допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе. А если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

3.5. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с ПВТР, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Коллективным договором.

3.6. Содержание трудового договора, основные (обязательные) условия, сроки, основания расторжения, изменения договора (о работе в условиях ненормированного дня, других условиях труда, отклоняющихся от нормальных) определены в Трудовом кодексе Российской Федерации.

3.6.1. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника, по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективного договора, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы, с указанием структурного подразделения и его местонахождения, и (или) о рабочем месте;
- об испытательном сроке;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о возмещении оплаты за обучение при увольнении Работника;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6.2. По соглашению сторон, в трудовой договор могут также включаться права и обязанности Работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, которые содержат нормы трудового права, локальные нормативные акты, а также права и обязанности Работника и Работодателя, вытекающие из условий Коллективного

договора, Отраслевого соглашения.

Основания для переводов на другую работу, оплату труда при таких переводах, расторжения трудового договора по инициативе Работодателя, строго ограничен законодателем и определен в нормах ТК РФ и иных Федеральных законах.

3.7. Работодатель обязан, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, Отраслевым соглашением, локальными нормативными актами создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда.

3.8. При реорганизации, ликвидации, сокращении численности или штата Работников Стороны обязуются проводить совместные переговоры по достижению взаимоприемлемых решений для соблюдения законных прав, гарантий и интересов Работников, а также принимать меры по их трудоустройству.

3.9. В случае увольнения Работников в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих:

3.9.1. Им предоставляются льготы и компенсации в соответствии с действующим законодательством.

3.9.2. Помимо Работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественным правом на оставление на работе пользуются:

- лица предпенсионного возраста (до двух лет до пенсии);
- лица, проработавшие в данном учреждении значительное время (10 и более лет);
- одинокие матери или отцы, имеющие на своем иждивении детей в возрасте до 16 лет.

3.9.3. Запрещается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи. Под семьей в настоящем Коллективном договоре понимаются лица, связанные родством и (или) свойством, совместно проживающие и ведущие совместное хозяйство (супруги, их дети и родители, усыновители и усыновленные, братья и сестры, пасынки и падчерицы).

3.10. В случаях массового высвобождения Работников при ликвидации Учреждения либо сокращения численности или штата Работников Учреждения, Стороны представляют не менее, чем за 3 месяца в соответствующие органы информацию о возможных массовых увольнениях Работников.

Массовым считается увольнение более чем 10 % Работников в месяц, исходя из фактической численности на 1 число месяца в Учреждении.

3.11. Работнику, получившему уведомление о предстоящем сокращении, предоставляется 4 часа в неделю рабочего времени, для поиска нового места работы, с сохранением среднего заработка.

3.12. Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его

работы.

3.13. При проведении СОУТ в состав комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.

3.14. Работник обязан соблюдать Положение кодекса этики работников муниципального бюджетного учреждения Центр социального обслуживания населения Тяжинского муниципального района.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим работы и время отдыха в Учреждении регламентируется ПВТР. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.2. Для Работников Учреждения применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.3. В подразделениях Учреждения, где по условиям работы в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для определенной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года, а для учета рабочего времени Работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда – три месяца.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории Работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для Работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

4.4. Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором согласно ТК РФ на основании Отраслевого соглашения и Коллективного договора Учреждения с учетом результатов СОУТ.

ТК РФ и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для Работников (ст. 92 ТК РФ):

- являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.5. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

4.6. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, 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 правовыми актами РФ.

4.7. Для отдельных Работников Учреждения может быть установлен режим ненормированного рабочего дня с предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, если эти Работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению Работодателя к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

4.8. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, устанавливается постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 13.02.2006 № 40 «Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета» и не может быть менее 3 календарных дней. В зависимости от должности, объема и сложности выполняемой работы продолжительность дополнительного отпуска составляет:

- для руководителя учреждения - до 12 календарных дней;
- для заместителя руководителя учреждения - до 10 календарных дней;
- для руководителя структурного подразделения учреждения - до 8 календарных дней;
- для заместителя руководителя структурного подразделения учреждения - до 7 календарных дней;
- для других должностей - до 6 календарных дней.

4.9. Перечень и продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается ПВТР Учреждения и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности Работника

выполнять свои должностные обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

4.10. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником в условиях ненормированного рабочего дня.

4.11. Право на дополнительный отпуск возникает у Работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

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

4.13. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе:

4.13.1. Допускается с письменного согласия Работника в случаях:

- необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для Работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа Работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего Работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим Работником.

4.13.2. Без согласия Работника допускается в случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.13.3. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, Работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.14. Время отдыха

4.14.1. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.14.2. В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. ПВТР или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться Работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются ПВТР или по соглашению между Работником и Работодателем. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются ПВТР.

4.14.3. Продолжительность ежедневного отдыха между рабочими днями (сменами) должна быть, вместе со временем обеденного перерыва, не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену).

4.14.4. Выходными днями в Учреждении для его Работников являются суббота и воскресенье, кроме служб, работающих по сменному графику:

- административно-хозяйственная часть (сторожа, истопники).

У вышеперечисленных категорий Работников сменный график работы конкретного Работника устанавливается трудовым договором согласно ТК РФ на основании ПВТР и Коллективного договора Учреждения. Графики сменности утверждаются Работодателем по согласованию с Профкомом.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее

42 часов.

4.14.5. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4 и 5 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 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.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

За работу в праздничные дни, оплата производится в соответствии с ТК РФ.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы Работникам, получающим оклад.

4.14.6. Очередной ежегодный отпуск Работника

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением, Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые Работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы Работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия Работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного

законом возраста;

- время предоставляемых по просьбе Работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами:

- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);

- совместителям, одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы (ч. 1 ст. 286 ТК РФ);

- супругам военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");

- некоторым категориям граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (п. 5 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС");

- ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам труда и другим категориям Работников, указанных в Федеральном законе от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах" (пп. 17 п. 1 ст. 14, пп. 13 п. 1 ст. 15, пп. 11 п. 1, пп. 4 п. 2 ст. 16);

- гражданам, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (п. 15 ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 N 2-ФЗ "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне");

- Героям Социалистического Труда и полным кавалерам Ордена Трудовой Славы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 N 5-ФЗ "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы");

- Героям Советского Союза, Героям России, кавалерам Ордена Славы (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 N 4301-1 "О статусе Героев Советского Союза, Героев РФ и полных кавалеров ордена Славы");

- почетным донорам России (ст. 11 Закона РФ от 09.06.1993 N 5142-1 "О донорстве крови и ее компонентов").

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в

любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного Работодателя.

Ежегодно, до 14 декабря, Работодатель утверждает и доводит до сведения всех Работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам Учреждения продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется Работникам в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами и локальными нормативными правовыми актами Учреждения.

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

Категория Работников	Основание
Работники в возрасте до 18 лет	Статьи 122, 267 Трудового кодекса РФ
Женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком	Статьи 122, 260 Трудового кодекса РФ
Работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев	Статья 122 Трудового кодекса РФ
Мужья в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам. Данный отпуск предоставляется по желанию Работника независимо от времени непрерывной работы в данном учреждении	Статья 123 Трудового кодекса РФ
Работники, которые были отозваны или отпуску в текущем году. В этом случае неиспользованная часть отпуска предоставляется по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год	Статья 125 Трудового кодекса РФ
Лица, совмещающие работу с обучением, ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению с Работодателем могут присоединить к учебному отпуску	Статья 177 Трудового кодекса РФ
Лица, работающие по совместительству. Таким Работникам отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе	Статья 286 Трудового кодекса РФ

4.14.7. Дополнительные оплачиваемые отпуска

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно утвержденному Постановлению Госкомтруда СССР и Президиума

ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22 с изменениями, "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день" (с изменениями), Постановлению коллегии Администрации Кемеровской области № 119 от 24.03.2011г. (приложение №№4,5) с изменениями, Постановлению Правительства РФ № 870 от 20.11.2008г.

Работник извещен о наличии дополнительного отпуска под роспись в карте СОУТ, где указаны все условия труда. Эти же условия указываются в трудовом договоре.

Работникам дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется согласно Постановления коллегии администрации Кемеровской области от 13.02.06. № 40 «Об утверждении порядке и условий оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета».

За специфический, особый характер труда отпуск Работникам предоставляется на основании решения Исполнительного комитета Кемеровского областного Совета народных депутатов РСФСР от 29.10.1990 № 384 «Об улучшении обслуживания в учреждениях социального обеспечения» и приказа Отдела социального обеспечения Кемеровского областного Совета народных депутатов РСФСР от 31.10.1990 № 101.

Если указаний Работодателя о работе сверх нормативного времени в течение года не последовало, а Работник задерживался, выполняя свою плановую работу, то дополнительный отпуск не предоставляется.

Работодатель не имеет права сократить продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, но не лишен права, по результатам СОУТ увеличить его, закрепив это положение в локальных актах Учреждения.

4.14.8. Отпуска без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению Сторон.

4.14.8.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 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 прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо Коллективным договором.

4.14.8.2. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати

лет;

- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.14.9. Отпуск с сохранением заработной платы

4.14.9.1. В соответствии с действующим законодательством, подлежащим обязательному социальному страхованию матери или отцу, опекуну, а также другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком, в период нахождения в отпуске до достижения ребенком возраста полутора лет выплачивается ежемесячное пособие по уходу за ребенком в размере 40 процентов среднего заработка, а в период нахождения в отпуске до достижения ребенком возраста трех лет - ежемесячное пособие на ребенка, размер которого устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами субъекта РФ.

По заявлению Работника ему предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

На период отпуска по уходу за ребенком за Работником сохраняется место работы (должность).

Размер пособия зависит от страхового стажа.

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

4.14.9.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральными законами.

4.14.9.3. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству Работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного

оплачиваемого отпуска Работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

4.14.9.4. Работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети) - до трех календарных дней.

4.14.10. Выходные пособия

4.14.10.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата Работников Учреждения, увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

4.14.10.2. В исключительных случаях, средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения, по решению органа службы занятости населения при условии, если Работник обратился в этот орган в двухнедельный срок после увольнения и не был им трудоустроен.

4.14.10.3. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается Работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимой ему, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;
- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

5. Оплата труда

Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 24.03.2011 г № 119 с изменениями «Об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работникам государственных учреждений социального обслуживания населения Кемеровской области», Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Центр социального обслуживания населения Тяжинского муниципального района,

Порядком о зачислении и расходовании средств, полученных муниципальным бюджетным учреждением Центр социального обслуживания населения Тяжинского муниципального района от предоставления дополнительных социальных услуг и иной приносящей доход деятельности.

5.1. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого Работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата Работников, переводится на личные банковские счета Работников.

5.1.1. Исходя из требований ст. 22 ТК РФ (Работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в установленные сроки) и ст. 136 ТК РФ (Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца), заработная плата выплачивается два раза в месяц:

- за первую половину месяца не позднее 30 числа текущего месяца (аванс).

Согласно Постановления Совета Министров СССР «О порядке выплаты заработной платы рабочим за первую половину месяца» от 23 мая 1957 № 566 размер аванса в счет заработной платы Работника за первую половину месяца, по согласованию между Работодателем и Профкомом, должен быть не ниже 40% месячной заработной платы, рассчитанной за фактически отработанное время;

- за вторую половину месяца не позднее 15 числа следующего месяца за расчетным.

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

5.1.2. Работнику выдается расчетный листок с реквизитами, установленными в статье 136 ТК РФ, в том числе в суммах денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат причитающихся Работнику.

5.2. Заработная плата Работников Учреждения включает в себя:

- оклад по профессиональной квалификационной группе (ПКГ), ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (ПКГ);
- должностной оклад, ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке заработной

платы;

- выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные действующим законодательством, настоящим Коллективным договором и Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Центр социального обслуживания населения Тяжинского муниципального района.

5.2.1. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, ставки заработной платы Работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, условия установления выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между Работодателем и Работником.

5.2.2. Отнесение занимаемых должностей руководителей, специалистов и служащих Работников к соответствующим ПКГ, размеры должностных окладов, ставок заработной платы Работников Учреждения определяются по результатам тарификации и аттестации Работников с учетом наличия квалификационной категории, ученой степени, почетного звания.

5.2.3. Тарификация Работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением о тарификационной комиссии, утвержденной директором учреждения по согласованию с Профкомом.

5.2.4. Изменения размеров должностных окладов, ставок заработной платы при изменении сложности выполняемых работ, квалификации и прочих условий производится решением тарификационной и аттестационной комиссии в соответствии с приказом по Учреждению.

5.3. Работникам Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в связи с особыми условиями труда, при наличии которых предусмотрена повышенная оплата. Делятся условия труда на две группы (статья 209 ТК РФ):

5.3.1. Первая группа: условия, связанные с наличием воздействия на организм вредных факторов производственной среды (тяжелые работы, работы с вредными, опасными и иными особыми условиями труда).

Порядок оплаты при выполнении этих работ предусмотрен статьей 147 ТР РФ.

5.3.2. Вторая группа: условия, связанные с особыми климатическими факторами. Оплата в этих случаях регулируется статьей 148 ТК РФ.

К компенсационным выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся выплаты по районному коэффициенту. Начисление заработной платы Работникам Учреждения производится с применением районного коэффициента в размере 1,3.

5.4. Трудовым кодексом предусмотрены и иные случаи выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

К таким условиям отнесены:

5.4.1. Выплаты Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по СОУТ. Конкретный размер соответствующих выплат в

отношении Работников устанавливается приказом руководителя Учреждения с учетом данных, отраженных в карте СОУТ.

На момент введения новых систем оплаты труда, указанная выплата устанавливается всем Работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах.

Если по итогам СОУТ рабочее место признано безопасным или рабочее место не прошло СОУТ, то осуществление указанной выплаты не производится.

Выплаты Работникам, занятым на работах с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, устанавливаются к должностным окладам.

В случаях, когда данные выплаты предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется с учетом повышающих коэффициентов, компенсационных выплат, указанных в пункте 3.1.3 Положения об оплате труда работников Учреждения.

5.5. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

5.5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование Работника к повышению результативности и качества труда, повышению квалификации, поощрение за выполненную работу и др. Выплаты устанавливаются на определенный период времени в течение календарного года.

В целях поощрения Работников Учреждения за выполненную работу в Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты:

- выплаты за непрерывный стаж работы;
- ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждениях социального обслуживания населения;
- выплаты за интенсивность и результативность;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по итогам работы и разовые по иным основаниям.

5.5.2. Выплаты за интенсивность и результативность, за качество выполняемых работ, выплаты по итогам работы осуществляются по решению Работодателя приказом на определенный период, в соответствии с Положением об оплате труда Работников Учреждения.

5.5.3. При издании приказа о стимулирующих выплатах конкретным лицам, Работодатель руководствуется предложениями руководителей подразделений. Поскольку приказы Работодателя отражают коллегиальное решение комиссии, роспись об ознакомлении лиц, указанных в приказе, не требуется.

5.5.4. Источником выплат стимулирующего характера являются бюджетные ассигнования областного бюджета, предусмотренные на оплату труда Работников Учреждения планами финансово-хозяйственной деятельности.

Фонд на стимулирующие выплаты определяется от размера сложившегося, на момент выплаты заработной платы за отчетный период, (месяц, квартал, год), исходя из утвержденного фонда оплаты труда, наличия финансовой возможности сложившейся по экономии фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты могут устанавливаться приказом Работодателя при наличии экономии фонда оплаты труда как ежемесячно, ежеквартально, так и по итогам работы за год.

Срок действия установленных выплат определяется за отчетный месяц, квартал, год.

Работодатель, по представлениям руководителей подразделений, приказом по Учреждению, вправе не устанавливать стимулирующие выплаты Работникам до истечения установленного срока.

5.5.5. Размер выплат стимулирующего характера изменяется до истечения установленного срока в случаях:

- наличия сложившегося фактического фонда экономии на установленный период;
- неисполнение Работниками Учреждения поручений непосредственного руководителя подразделения, Работодателя;
- изменение значения показателя для оценки критерия установления выплаты;
- сокращение объема показателей интенсивности труда, либо их полное отсутствие в определенный период либо отсутствие его высоких результатов;
- при фактическом наличии установленных показателей, но при несоответствии фактически выполненной работы установленным критериям оценки труда;
- наложение дисциплинарного взыскания;
- установление факта неисполнения или ненадлежащего исполнения служебных обязанностей;
- внесение изменений в Положение об оплате труда Работников Учреждения.

5.5.6. Оценка эффективности работы Работников Учреждения осуществляет комиссия по установлению материального стимулирования (далее – комиссия) в составе, утвержденном Работодателем, в количестве не менее 5 человек.

5.5.7. Учет выполнения конкретных целевых показателей эффективности деятельности осуществляют непосредственные руководители Работников, ответственные за оценку выполнения целевых показателей. Результат выполнения показателей оформляется отчетом о выполнении Работником Учреждения показателей эффективности деятельности за отчетный период по форме согласно приложению № 1 к Положению о порядке и условиях применения стимулирующих, иных поощрительных и разовых выплат работникам Учреждения.

5.5.8. Комиссия, на основании отчетов о выполнении показателей эффективности деятельности Работников Учреждения, определяет степень их выполнения за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

5.5.9. Заседания комиссии проводятся в срок до 25 числа отчетного месяца – по вопросу установления Работникам Учреждения стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

В случае необходимости могут проводиться внеочередные заседания комиссии.

Дата очередного заседания комиссии назначается председателем комиссии. Заседание комиссии ведет председатель комиссии или его заместитель либо по поручению председателя комиссии один из членов комиссии.

Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов комиссии.

Решения комиссии принимаются большинством голосов присутствующих на заседании ее членов, оформляются в отчете о выполнении Работником Учреждения показателей эффективности деятельности, который подписывает председатель и члены комиссии. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

5.5.10. На основании решения, принятого комиссией, специалист отдела кадров в течение 3 рабочих дней подготавливает соответствующий проект приказа и предоставляет Работодателю на утверждение.

5.5.11. Выплаты стимулирующего характера учитываются при исчислении среднего заработка для оплаты отпуска, пособия по временной нетрудоспособности и других случаях исчисления среднего заработка.

5.5.12. Предложения о размере единовременной или иной стимулирующей выплаты Работникам руководители подразделений представляют на комиссию.

5.5.13. Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются:

- Работникам, при совершении ими дисциплинарного проступка;
- при неисполнении или ненадлежащем исполнении должностных обязанностей;
- в случае нарушений ПВТР.

Данные нарушения должны быть отражены в приказах по Учреждению.

5.5.14. В случае изменения либо дополнения в системе оплаты труда, появления новых условий для стимулирования Работников, отмены действующих в настоящее время, данные поправки отражаются в приказах по Учреждению и вносятся в трудовой договор Работников.

5.6. Выплаты за непрерывный стаж работы в Учреждении устанавливаются в следующих размерах:

- 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года;
- 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада) всем Работникам Учреждения, включая внешних совместителей.

5.6.1. Изменение размера выплаты за непрерывный стаж работы производится приказом по Учреждению при изменении стажа непрерывной работы - со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в Учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

5.7. Работникам Учреждения устанавливается ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в Учреждении в размере 30% должностного оклада; абсолютный размер повышения исчисляется из оклада.

5.8. Выплата осуществляется по основной занимаемой должности в соответствии с установленной нагрузкой, но не более 1 ставки.

Работникам, занимающим штатные должности по совместительству, выплата за непрерывный стаж не выплачивается.

Выплата устанавливается без начисления районного коэффициента и проставляется отдельной графой в штатном расписании.

5.9. Из стимулирующей части фонда оплаты труда Работникам могут выплачиваться поощрительные выплаты:

- к праздничным, профессиональным датам;
- к юбилейным датам (55 лет женщине, 60 лет мужчине);
- при награждении Работника нагрудными знаками, почетными грамотами, благодарственными письмами департаментом социальной защиты населения Кемеровской области, управлением социальной защиты населения администрации Тяжинского муниципального района.

Поощрительные выплаты Работникам Учреждения устанавливаются приказом Работодателя Учреждения по согласованию с Профкомом.

5.10. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.11. Заработная плата Работодателю выплачивается одновременно с её выплатой всем Работникам Учреждения.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья Работников в качестве одного из приоритетных направлений работы Учреждения и обязуются:

6.1.1. Ежегодно заслушивать на итоговом семинаре-совещании (или другом организационном уровне) вопросы состояния условий и охраны труда, уровня производственного травматизма и заболеваемости (профессиональной и с временной утратой трудоспособности) Работников Учреждения, выполнения мероприятий Коллективного договора и Отраслевого соглашения.

6.1.2. Создать в Учреждении на паритетных началах комиссию по охране труда (ст.218 ТК РФ, приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24. 06.2014г. № 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»).

Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование Работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу Коллективного договора об охране труда.

6.1.3. Уполномоченное лицо по охране труда ППО имеют право осуществлять полномочия на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства по вопросам охраны труда, закрепленные статьей 370 ТК РФ.

6.1.4. При реализации в соответствии с положениями трудового законодательства в отношении Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия, на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры - снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных Работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

6.1.5. Создавать необходимые условия для работы уполномоченного лица по охране труда и членов комиссии по охране труда, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативно-правовыми актами по охране труда за счет средств Работодателя. Предоставлять уполномоченным лицам по охране труда и членам комиссии по охране труда в течение рабочей смены время для исполнения возложенных на них функций.

6.1.6. Комиссия по охране труда проводит мониторинг СОУТ по классам вредности условий труда в Учреждении, данную информацию доводит до Работодателя и Профкома.

6.2. Мероприятия по охране труда и здоровья являются неотъемлемой частью Коллективного договора.

6.3. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

6.4. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств бюджета субъекта РФ, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.5. Работодатель обязан:

6.5.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда из всех источников финансирования в соответствии со ст. 226 ТК РФ и приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012г. № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

6.5.2. Обеспечивать Работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами, согласно ст. 221 ТК РФ, и приказом департамента социальной защиты населения Кемеровской области от 20.04.1998г. №68 «Об утверждении примерного перечня нормы выдачи специальной одежды, обуви и инвентаря, предоставляемых бесплатно работникам социальной службы при исполнении ими служебных обязанностей в муниципальных учреждениях социального обслуживания».

6.5.3. Обеспечивать Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами по установленным нормам (ст.222 ТК РФ).

6.5.4. Работодатель обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников Учреждения в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.5.5. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников (в том числе Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда), внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований. Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств Работодателя (ст. 212 - 213 ТК РФ).

6.5.6. Вести учет и анализ затрат на мероприятия по охране труда, производственного травматизма, общей и профессиональной заболеваемости в Учреждении, разработку и контроль мероприятий по их предупреждению.

6.5.7. Обеспечить проведение СОУТ в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», с обеспечением выполнения следующих позиций:

6.5.7.1. Требовать от организации, проводящей СОУТ, документы, подтверждающие ее соответствие установленным требованиям;

6.5.7.2. Организовать работу комиссии по проведению СОУТ в соответствии с требованиями, установленными Федеральным законом «О специальной оценке условий труда»;

6.5.7.3. Включить в состав комиссии по проведению СОУТ представителей профсоюзной организации;

6.5.7.4. При проведении СОУТ руководствоваться действующими нормативными правовыми актами, в том числе приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению»;

6.5.7.5. Обеспечивать право Работника присутствовать при проведении СОУТ на его рабочем месте;

6.5.7.6. Обеспечить выполнение иных обязанностей, установленных Федеральным законом «О специальной оценке условий труда».

6.5.8. Обеспечивать предоставление документов и материалов СОУТ для проведения государственной и независимой профсоюзной экспертизы условий труда в Учреждении в соответствии с требованиями законодательства.

6.5.9. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзных организаций для проведения проверок условий и охраны труда в Учреждении, независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

6.5.10. Рассматривать представления профсоюзных инспекторов труда и (или) уполномоченных лиц по охране труда о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать о принятых мерах.

6.5.11. Работодатель, руководители подразделений, специалист по охране труда обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.6. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных Коллективным договором, не может являться основанием для применения к нему дисциплинарного взыскания и не влечет для него каких-либо негативных последствий.

6.7. Профком:

6.7.1. Совместно с Работодателем и Областной организацией профсоюза постоянно повышает качество обучения уполномоченного лица по охране труда;

6.7.2. Иницирует внесение в Коллективный договор графиков проведения СОУТ и механизмов защиты, социальных прав Работников с учетом нового пенсионного законодательства;

6.7.3. Активизирует работу:

- по разъяснению Работникам порядка проведения и их права на участие в СОУТ;
- по информированию членов профсоюзов о сроках проведения СОУТ на их рабочих местах;
- по своевременному информированию Работников о результатах СОУТ;
- по оказанию содействия членам профсоюзов в обжаловании решений СОУТ в случае необходимости.

6.8. Уполномоченное лицо по охране труда первичной профсоюзной организации осуществляет контроль за целевым использованием средств и качествомкупаемых товаров на средства, выделяемые Фондом социального страхования РФ, для реализации предупредительных мер по предупреждению и сокращению производственного травматизма.

6.9. Работодатель совместно с Профкомом организует проведение физкультурно–оздоровительных мероприятий с Работниками (производственной гимнастики, проведение спортивных мероприятий).

6.10. Права и обязанности Сторон, не внесенные в данный раздел, установлены в полном объеме в Положении об охране труда Учреждения.

6.11. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. Возмещение вреда, причиненного здоровью Работника

7.1. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью Работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает наступивший вред в соответствии с действующим законодательством РФ.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Работодатель по согласованию с Профкомом предусматривает Работникам через Коллективный договор социальные гарантии, льготы и компенсации, как предусмотренные законодательством РФ, так и дополнительные.

8.2. Работодатель обеспечивает своевременное и полное перечисление страховых взносов конкретных видов обязательного социального, пенсионного и медицинского страхования.

8.3. Работодатель, с участием Профкома, осуществляет управление средствами социального страхования на уровне Учреждения, через соответствующие комиссии, образуемые на паритетной основе.

8.4. Работникам за счет средств областного бюджета в порядке и на условиях, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами, предоставляются следующие меры социальной поддержки:

- Работникам, чья профессиональная деятельность связана с разъездами - бесплатный проезд на всех видах городского пассажирского транспорта общего пользования (кроме такси, в том числе маршрутного такси), а также на автомобильном транспорте общего пользования пригородного сообщения (кроме такси, в том числе маршрутного такси);

- Работникам, имеющим стаж работы в Учреждении не менее трех лет, при окончании образовательной организации высшего образования по специальности «Социальная работа», выплачивается единовременное пособие в размере 15000 рублей;

- Работникам, имеющим стаж работы в Учреждении не менее трех лет, при окончании профессиональной образовательной организации по специальности «Социальная работа», выплачивается единовременное пособие в размере 10000 рублей;

- молодым специалистам (лицам до 30 лет), окончившим профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования по специальности «Социальная работа» и впервые поступившим на работу в Учреждение, в течение трех лет устанавливается ежемесячное социальное пособие в размере 1000 рублей.

8.5 В целях реализации комплексной региональной программы «Улучшение демографической ситуации в Кемеровской области» утвержденной постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.06.2016 № 262 предоставлять:

- дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 1 день с сохранением заработной платы для женщин, воспитывающих детей школьного и дошкольного возраста в день защиты детей (1июня), в день знаний (1сентября), а также 1 день для участия в выпускном дне в школе;

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, могут предоставляться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (Ст. 263 ТК РФ);

- преимущественное право на отпуск летом или иное удобное время для женщин, имеющих детей до 16 лет.

9. Права и гарантии деятельности выборной профсоюзной организации Учреждения

9.1. Обязанности Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности первичной профсоюзной организации регламентируются ТК РФ, ФЗ о Профсоюзах, Отраслевым Соглашением и данным Коллективными договором.

9.2. Профком через Отраслевое Соглашение и Коллективный договор представляют и защищают права и интересы Работников по вопросам трудовых и связанных с трудом отношений.

9.3. Представители Профкома вправе беспрепятственно посещать рабочие места, где работают члены профсоюза для реализации уставных задач и представленных профсоюзам прав, действующим законодательством РФ.

9.4. Профком осуществляет контроль за соблюдением Работодателем ТК РФ и взятых по Коллективному договору обязательств.

9.5. Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

9.6. Работодатель не препятствует вступлению Работников в Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации, предоставляет Профкому информацию в письменной форме по социально-трудовым вопросам.

9.7. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников в размере 1% от начисленной месячной заработной платы. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

9.8. Члены Профкома, уполномоченные по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива

Работников, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых вышестоящими профсоюзными организациями, для участия в работе профсоюзной организации Учреждения, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением заработной платы.

9.9. Увольнение по инициативе Работодателя председателя (его заместителя) профсоюзной организации Учреждения, не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном ТК РФ (п.3 ст. 25 ФЗ о Профсоюзах).

Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ (статья 82 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет председателю профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, 1 час в неделю рабочего времени, для ведения профсоюзных дел, с сохранением на этот период среднего заработка. Условия освобождения от работы определяются распоряжением Работодателя.

9.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченного профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в совместной комиссии по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя, допускаются только с предварительного согласия Профкома (п. 4 ст. 25 ФЗ о Профсоюзах).

9.12. Права и гарантии не освобожденным от основной работы членам Профкома регламентируются ТК РФ, ФЗ о Профсоюзах.

9.13. Профком:

- содействует реализации принятых обязательств по данному Коллективному договору, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, стабилизации и повышению эффективности его работы, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины, присущими профсоюзу методами;

- совместно с областной организацией профсоюза представляет и защищает законные права и интересы Работников в переговорах с Работодателем, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти, оказывает им бесплатную юридическую помощь;

- не организывает акций протеста и крайнюю ее форму – забастовку при условии полного и своевременного выполнения обязательств, включенных в Коллективный договор;

- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, состоянием охраны труда, предоставлением Работникам социальных льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством, правовыми нормативными актами РФ;

- принимает меры по устранению, имеющихся недостатков в вышеназванных

вопросах;

- проводит разъяснительную работу среди Работников о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов Работников – членов профсоюза.

10. Молодежная политика

10.1. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодежи Стороны договорились о том, что молодым специалистом является Работник в возрасте до 35 лет, принятый на работу в Учреждение на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок, или срочного трудового договора.

10.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности Сторон являются:

10.2.1. Содействие повышению профессиональной квалификации и служебного роста молодых специалистов (Работников);

10.2.2. Развитие рационализаторской, творческой и деловой активности работающей молодежи;

10.2.3. Обеспечение правовой и социальной защиты работающих в Учреждении молодых специалистов (Работников).

10.3. Работодатель в целях привлечения, закрепления молодых специалистов:

10.3.1. Активно использует институт наставничества с привлечением к этой работе наиболее опытных Работников Учреждения;

10.3.2. Содействует проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщает и распространяет передовой опыт работы;

10.3.3. Поощряет молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации;

10.3.4. Оказывает помощь молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации;

10.3.5. Создает условия для психологической и социальной стабильности молодых специалистов и способствует укреплению авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества;

10.3.6. Формирует условия для проведения патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;

10.3.7. Создает условия для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов;

10.3.8. Проводит конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов;

10.3.9. Совместно с Профкомом создает условия для организации активного досуга, мероприятий для молодых специалистов и членов их семьи, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

11. Заключительные положения

11.1. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу со дня его подписания обеими Сторонами. Коллективный договор проходит

уведомительную регистрацию в департаменте труда и занятости населения Кемеровской области. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

11.2. Стороны договорились в недельный срок с момента подписания Коллективного договора направить его Работодателю и председателю первичной профсоюзной организации Учреждения для ознакомления с его содержанием Работников, а также для выполнения принятых Сторонами обязательств.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.4. Разногласия Сторон и проблемы, возникающие в ходе его реализации, рассматриваются комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

11.5. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется Сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду.

11.6. Толкование, разъяснение и уточнение положений данного Коллективного договора осуществляется Сторонами, подписавшими его.

11.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Работодателем.

При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

11.8. Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

11.9. В Учреждении утверждены и действуют следующие локальные

нормативные акты по основной деятельности Учреждения:

1. Устав муниципального бюджетного учреждения Центр социального обслуживания населения Тяжинского муниципального района;
2. Положение об учреждении;
3. Административные регламенты;
4. Правила внутреннего трудового распорядка;
5. Положение об оплате труда Работников учреждения;
6. Порядок о зачислении и расходовании средств, полученных учреждением от предоставления дополнительных социальных услуг и иной приносящей доход деятельности;
7. Порядок о расходовании средств грантов и пожертвований, полученных учреждением;
8. Положение о порядке проведения стажировки в учреждении;
9. Положение о проведении аттестации Работников учреждения;
10. Кодекс этики и служебного поведения Работников;
11. Положение о наставничестве.

11.10. Коллективный договор подписан в трёх экземплярах, имеющих равную юридическую силу, и хранится по одному экземпляру, у каждой из подписавших Сторон и в департаменте труда и занятости населения Кемеровской области.

Приложение № 1
к Коллективному договору
муниципального бюджетного учреждения
Центр социального обслуживания населения
Тяжинского муниципального района
от 14 ноября 2017 года

Состав

комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

От первичной профсоюзной организации:

1. Бреславцева Александра Васильевна
2. Шарова Вера Николаевна
3. Конопелькина Ольга Георгиевна

От работодателя:

1. Зорина Елена Владимировна
2. Вдовина Татьяна Александровна
3. Рахимходжаева Наталия Викторовна