

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
В ОБЛАСТНОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ КАЗЕННОМ
УЧРЕЖДЕНИИ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
«СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР
ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ Г. ИРКУТСКА»
на 2016 – 2019 г.г.

Срок действия коллективного договора: 15.01.2016 г. – 14.01.2019 г.

Дата принятия коллективного договора: 15.01.2016 г.

Юридический адрес: 664020, г. Иркутск, ул. Ленинградская, д. 91

Стороны коллективного договора:

От Работодателя:

Анищенко Валентина Алексеевна, директор

тел. 32-00-99


От работников:

Литвинова Елена Витальевна, заведующий отделением

тел. 32-00-98

«Социальная гостиница для несовершеннолетних мам с детьми»,
председатель Совета работников

Списочная численность работников: 158 человек

Администрация г. Иркутска
Комитет по бюджетной политике и финансам
Отдел труда и управления охраной труда
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
« 20 » 01 2016г.
рег. № 130-8/6
Начальник отдела  Е.В. Казанцева

С. Янишевский

город Иркутск

СОДЕРЖАНИЕ

I. Коллективный договор

листы 1-20

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Регулирование трудовых отношений

Раздел 3. Режим труда и отдыха

Раздел 4. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями

Раздел 5. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников

Раздел 6. Оплата труда. Материальная помощь

Раздел 7. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

Гарантии работникам, совмещающим работу с получением образования

Раздел 8. Улучшение условий и охраны труда. Социально-бытовые льготы и гарантии

Раздел 9. Защита трудовых прав и свобод

Раздел 10. Гарантии деятельности представительного органа работников. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

Раздел 11. Контроль за выполнение коллективного договора

Раздел 12. Заключительные положения

II. Правила внутреннего трудового распорядка

листы 21-37

1. Общие положения

2. Основные права и обязанности работодателя и работников

3. Порядок приема на работу

4. Режим работы Центра. Рабочее время и время отдыха

5. Отпуска

6. Сроки и порядок выплаты заработной платы

7. Порядок прохождения медицинских осмотров (обследований). Нормы выдачи средств индивидуальной защиты

8. Дисциплина труда

9. Материальная ответственность

Раздел 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются областное государственное казенное учреждение социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Иркутска», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Анищенко Валентины Алексеевны и работники областного государственного казенного учреждения социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Иркутска» в лице их представительного органа – Совета работников, полномочным представителем которого является председатель Совета работников Литвинова Елена Витальевна.

1.2. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном государственном казенном учреждении социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Иркутска» (далее – «Центр»).

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен на основе равноправия сторон и полномочности их представителей, уважения и учета интересов сторон, их заинтересованности в участии в договорных отношениях, содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе, соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольности принятия сторонами на себя обязательств, реальности принимаемых обязательств и ответственности их выполнения, контроля выполнения настоящего коллективного договора и ответственности сторон и их представителей за его невыполнение по их вине.

В настоящем коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеющие актуальное значение для работников Центра, а также устанавливаются дополнительные льготы и преимущества, более благоприятные условия труда.

1.4. Коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Центра. При реорганизации Центра в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, при смене формы собственности – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности, при ликвидации – в течение всего срока проведения ликвидации. При реорганизации или смене формы собственности Центра любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников Центра, независимо от режима работы, характера трудовой связи и других обстоятельств, в частности, на совместителей и работников, заключивших срочный трудовой договор или трудовой договор с условием об испытании, поступивших на работу после его принятия. На работодателя распространяются все условия настоящего коллективного договора, за исключением тех положений, решение которых входят в компетенцию министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области - исполнительного органа государственной власти Иркутской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя Центра (далее – Учредитель).

Раздел 2. Регулирование трудовых отношений

2.3. При приеме на работу между работодателем и работником заключается трудовой договор – письменное соглашение, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции (работы по должности в

соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретного вида поручаемой работнику работы), обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в Центре (ст. 56 ТК РФ).

Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим коллективным договором.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования (ст. 64 Т РФ).

2.4. Трудовые договоры в зависимости от срока их действия могут заключаться на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (ст. 58 ТК РФ).

Срочные трудовые договоры заключаются только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Заключение срочных трудовых договоров с работниками обязательно, если, исходя из характера предстоящей работы или условий ее выполнения, трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок. Случаи (виды работ), соответствующие общему критерию заключения срочного трудового договора, перечислены в части первой статьи 59 ТК РФ (в частности, заключение срочного трудового договора на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы). По соглашению сторон срочные трудовые договоры могут быть заключены и без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 ТК РФ (в частности, с поступающими на работу пенсионерами по возрасту; с лицами, обучающимися по очной форме обучения; с лицами, поступающими на работу по совместительству). В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

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

2.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ). Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Если работник допущен к работе без оформления трудового договора, то при последующем оформлении трудового договора в письменной форме в него может быть включено условие об испытательном сроке только в случае, если до начала работы стороны договорились об этом и оформили эту договоренность отдельным соглашением в письменной форме.

Испытание не устанавливается для следующих категорий работников: лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; лиц, окончивших имеющие государственную

аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев; иных лиц, в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера и его заместителя – шести месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он отсутствовал на работе.

В период испытательного срока к работнику могут быть применены меры дисциплинарного взыскания, в том числе увольнение (за прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и другие). При неудовлетворительном результате испытания работника в целях проверки соответствия поручаемой ему работы работодатель имеет право расторгнуть с работником трудовой договор, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Расторжение трудового договора производится без учета мнения представительного органа работников Центра и без выплаты выходного пособия. Решение работодателя работник может обжаловать в суд. Если в период испытания работник придет к выводу, что работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях (ст. 71 ТК РФ).

2.6. 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, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.7. Запрещение требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, не исключает права сторон по взаимному согласию изменять условия трудового договора, в том числе и условие о трудовой функции. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных статьями 72-2 и 74 ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Перевод на другую работу (изменение трудовой функции) может быть постоянным и (или) временным. По соглашению сторон работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства и другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ). О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель в письменной форме уведомляет работника не позднее чем за два месяца. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель в письменной форме предлагает ему другие вакантные должности или работу. При отсутствии указанной работы или отказе от предложенной работы трудовой договор

прекращается с выплатой выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 72-2 ТК РФ (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, голод, землетрясение, эпидемия или эпизоотия, любые другие исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части), работник без его согласия может быть переведен на не обусловленную трудовым договором работу на срок до одного месяца для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Допускается перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на другую работу и в случаях, предусмотренных частью третьей статьи 72-2 ТК РФ (простой, то есть временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, а также необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо необходимость замещения временно отсутствующего работника), если эти случаи вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй статьи 72-2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72-2 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Работодатель обязан с письменного согласия работника перевести работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением в порядке и на условиях, определенных статьей 73 ТК РФ. В случаях отказа работника от перевода или отсутствии у работодателя соответствующей работы возможны два варианта решения этой проблемы в зависимости от срока, на который необходим перевод: если срок перевода не превышает четырех месяцев, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), при этом заработная плата не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами; если временный перевод необходим более чем на четыре месяца или работник нуждается в постоянном переводе на другую работу, то трудовой договор с работником прекращается.

Перевод работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, не допускается (ст. 72-1 ТК РФ).

2.8. Перемещение на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, поручение работы на другом механизме или агрегате осуществляется без согласия работника, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72-1 ТК РФ).

Перемещение работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, не допускается (ст. 72-1 ТК РФ).

2.9. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей (внутреннее и внешнее совместительство). В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

2.10. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) осуществляется путем совмещения профессий (должностей), а по такой же профессии (должности) – путем расширения зон обслуживания или увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы дополнительная работа может быть поручена как по другой, так и по такой же профессии (должности). Работник имеет право отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ст. 60-2 ТК РФ).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

2.11. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям и в порядке, предусмотренном законодательством. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Работник может расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. Если работодатель не дал согласие на расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения, работник обязан отработать установленный срок, а досрочное прекращение работы в этом случае является нарушением трудовой дисциплины, позволяющим уволить работника за прогул. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию, осуществление ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением и другие), трудовой договор расторгается в срок, указанный работником. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление, увольнение в этом случае не производится, если на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. По истечении указанного срока предупреждения работник вправе прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.12. Получение, обработка, хранение и использование персональных данных работника (информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника) осуществляются в соответствии с Положением о защите персональных данных работников Центра. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности, в порядке, установленном ТК РФ, а также гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности, в порядке, установленном федеральными законами.

Раздел 3. Режим труда и отдыха

3.1. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Для отдельных категорий работников согласно трудовому законодательству установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ).

3.2. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель как при приеме на работу, так и впоследствии обязан установить 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. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работы. Применение режима неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

3.3. Стороны считают возможным выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочные работы) в порядке и в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, а также в случаях, если работник работает

на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

3.4. Режим рабочего времени работников Центра по должностям (профессиям) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка; размер компенсаций за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни определяется Положением об оплате труда работников Центра и настоящим коллективным договором.

3.5. Работникам Центра предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Виды ежегодных оплачиваемых отпусков, продолжительность, порядок и условия их предоставления приведены в Правилах внутреннего трудового распорядка.

Раздел 4. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями

4.1. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

4.2. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух и более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст. 255 ТК РФ). Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

4.3. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ).

4.4. По заявлению женщины ей 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, другими родственниками, или опекуном, фактически осуществляющими уход за ребенком. По заявлению женщины или лиц, фактически осуществляющих уход за ребенком, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также стаж работы по специальности, за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости (ст. 256 ТК РФ).

4.5. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

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, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено

им в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке. При этом женщины должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от командировки и таких работ. Эти гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супругов детей в возрасте до пяти лет, и работникам, имеющим детей-инвалидов или осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ).

4.6. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, порядок предоставления и оплаты которых устанавливаются федеральными законами (ст. 262 ТК РФ). Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

4.7. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

Раздел 5. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников

5.1. Работодатель гарантирует, что политика занятости работников в период действия настоящего коллективного договора будет проводиться в строгом соответствии с законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», иными действующими на территории РФ нормативными актами по вопросам занятости, а также настоящим коллективным договором.

5.2. Работодатель гарантирует, что в период действия настоящего коллективного договора работники Центра не могут быть подвергнуты массовому высвобождению, за исключением случая ликвидации Центра.

Критерий массового высвобождения: сокращение численности или штата работников Центра в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней (п. 1 Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утв. постановлением Совета Министров – Правительства РФ от 05.02.1993 г. № 99).

5.3. Высвобождение (порядок увольнения) работников в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата работников организации производится в порядке, определенном ТК РФ.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу или вакантную должность. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации 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). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за увольняемым работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается: семейным

при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; лицам предпенсионного возраста (за два года до достижения возраста, дающего право на пенсию, в том числе досрочную).

5.4. С целью использования внутренних резервов при сохранении рабочих мест в первую очередь проводится сокращение штатов по вакантным должностям.

5.5. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период временной нетрудоспособности работника и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

5.6. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, за исключением случая ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленной порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья (ст. 261 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет; с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка до четырнадцати лет; с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери; с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10-11 части 1 статьи 81 и пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (то есть в связи с ликвидацией организации или за совершение проступка, за который в соответствии с трудовым законодательством предусмотрено увольнение с работы).

Раздел 6. Оплата труда. Материальная помощь

6.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с федеральными законами и законами Иркутской области, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Иркутской области, содержащими нормы трудового права (в частности, ст. 144 ТК РФ, распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта», статьей 4 Закона Иркутской области от 09.10.2008 г. № 82-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 04.10.2010 г. № 305-мпр «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Иркутской области»).

6.2. Система оплаты труда работников Центра (включая размеры окладов, систему доплат и надбавок компенсационного характера, систему доплат и надбавок стимулирующего характера, систему премирования), регулируется настоящим коллективным договором и положением об

оплате труда работников Центра.

Работодатель обязан ознакомить работников с условиями оплаты труда, тарификацией.

6.3. Формирование фонда оплаты труда Центра на текущий финансовый год осуществляется в пределах объема бюджетных ассигнований.

Штатное расписание, включающее все должности (профессии) работников Центра, ежегодно утверждается директором Центра по согласованию с Учредителем.

Наименование должностей (профессий) и квалификационные требования к ним соответствуют наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), а также в Профессиональных стандартах – нормативных документах, включающих в себя характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности (ст. 195.1 ТК РФ).

6.4. Размер окладов (должностных окладов) работников устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) - группам профессий рабочих и должностей служащих, сформированным с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которая необходима работнику для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. ПКГ и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Отнесение должностей (профессий) работников Центра к квалификационным уровням внутри ПКГ определяется директором Центра с учетом мнения Совета работников в зависимости от квалификации конкретных работников и стажа работы по соответствующим должностям (специальностям).

6.5. К окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами работникам Центра могут быть установлены повышающие коэффициенты. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работников на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области.

Виды повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

1) Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Устанавливается к окладам работников, занимающим должности, относящиеся к основной деятельности Центра (педагогическим работникам, медицинским работникам, специалистам по социальной работе).

Аттестация педагогических работников для установления или подтверждения уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой и высшей), проводится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Аттестация медицинского персонала (по квалификационным категориям: второй, первой и высшей) проводится в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 23.04.2013 г. № 240н «О Порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории».

Данная доплата педагогическим и медицинским работникам выплачивается со дня издания распорядительного акта о присвоении квалификационной категории, при условии работы по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, в размере:

- за высшую квалификационную категорию - 0,5 оклада;

- за первую квалификационную категорию. - 0,3 оклада;
- за вторую квалификационную категорию - 0,1 оклада;
- в отношении заведующих отделениями, имеющих педагогическое или медицинское образование, квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого структурного подразделения.

Для работников по специальностям, не подлежащим аттестации (специалист по социальной работе), доплата устанавливается директором Центра в зависимости от отнесения занимаемой ими должности к квалификационному уровню ПКГ и стажа работы по специальности в размере:

- среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности от 3 до 5 лет, высшее (магистратура) профессиональное образование без предъявления требований к стажу, высшее (бакалавриат, специалитет) профессиональное образование и стаж работы по специальности от 1 года до 3 лет – 0,1 оклада;
- среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности свыше 5 лет, высшее (магистратура) профессиональное образование и стаж работы от 1 года до 3, высшее (бакалавриат, специалитет) профессиональное образование и стаж работы по специальности от 3 до 5 лет – 0,2 оклада;
- высшее (магистратура) профессиональное образование и стаж работы по специальности свыше 3 лет, высшее (бакалавриат, специалитет) профессиональное образование и стаж работы по специальности свыше 5 лет - 0,25 оклада.

2) Повышающий коэффициент за ученую степень и наличие почетного звания.

Устанавливается работникам, которым присвоены почетное звание, ученая степень, соответствующие профилю Центра:

- за ученую степень доктора наук - 0,2 оклада;
- за ученую степень кандидата наук - 0,1 оклада;
- за наличие почетного звания - 0,1 оклада.

3) Повышающий коэффициент за стаж непрерывной работы.

Устанавливается всем работникам Центра в размере: за первые три года - 0,2 оклада; за последующие два года - 0,1 оклада, но не более 0,3 оклада.

4) Персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год) директором Центра с учетом мнения Совета работников. Данная надбавка устанавливается персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и уровня профессиональной подготовки работника, сложности и важности выполняемых работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов работы в Центре в размере до 5,0 окладов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу по соответствующим ПКГ работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в размере до 2,0 окладов.

6.6. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) Надбавка к окладу (должностному окладу) в связи с опасными условиями труда выплачивается ежемесячно всем работникам Центра со дня поступления на работу в Центр в размере 15 процентов.

2) Надбавка к окладу (должностному окладу) за непосредственную работу с детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, и детьми из социально неблагополучных семей в размере 20 процентов выплачивается ежемесячно следующим работникам Центра:

- директор;
- заместитель директора по социально-реабилитационной работе;

- заведующий отделением (кроме заведующего отделением «Служба экстренной психологической помощи по телефону»);
- социальный педагог;
- педагог-психолог;
- логопед;
- инструктор по физической культуре;
- музыкальный руководитель;
- педагог дополнительного образования;
- инструктор по труду;
- воспитатель;
- врач-педиатр;
- врач-психиатр;
- старшая медицинская сестра;
- медицинская сестра;
- медицинская сестра по массажу;
- дежурный по режиму;
- специалист по социальной работе;
- юрист-консульт отделения сопровождения несовершеннолетних, склонных к правонарушениям;
- помощник воспитателя;
- кухонный рабочий;
- кастелянша;
- швея;
- парикмахер.

3) Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда (далее – СОУТ). Данная доплата выплачивается со дня надлежащего оформления результатов СОУТ. Если на рабочем месте будут обеспечены безопасные условия труда, подтвержденные результатами СОУТ или государственной экспертизой условий труда, доплата отменяется по истечении 2 месяцев с момента письменного уведомления работника.

Данная доплата устанавливается:

- в размере 4 %:

Должность (профессия)	Рабочее место	Кол-во рабочих мест / кол-во работников, занятых на данном рабочем месте	Основание: ст. 147 ТК РФ; карты СОУТ от 26.11.2015 г., утвержденные отчетом о проведении СОУТ от 11.01.2016 г.
1	2	3	4
Отделение социально-медицинской реабилитации:			
врач-педиатр	ул. Ленинградская, 91	1 / 1	№ 20
медицинская сестра	ул. Ленинградская, 91	1 / 4	№ 21
специалист по социальной работе	ул. Ленинградская, 91	1 / 1	№ 22
Хозяйственно-обслуживающий персонал:			
кастелянша	ул. Ленинградская, 91	1 / 1	№ 60
кастелянша	ул. Крымская, 33А	1 / 1	№ 95
заведующий складом	ул. Крымская, 33А	1 / 1	№ 87

- в размере 8 %:

Должность (профессия)	Рабочее место	Кол-во рабочих мест / кол-во работников,	Основание: ст. 147 ТК РФ; постановление Госкомтруда СССР

		занятых на данном рабочем месте	и ВЦСПС от 03.10.1986 г. № 387/22-78; карты СОУТ от 26.11.2015 г., утвержденные отчетом о проведении СОУТ от 11.01.2016 г.
1	2	3	4
Хозяйственно-обслуживающий персонал:			
водитель автомобиля	ГАЗ 32213 С886УУ	1 / 1	№ 47
водитель автомобиля	Hyundai Solaris E812XM	1 / 1	№ 48
водитель автомобиля	ГАЗ 3105 О122НО	1 / 1	№ 49
водитель автомобиля	ГАЗ 32213 М109СМ	1 / 1	№ 50
водитель автомобиля	FIAT E992УВ	1 / 1	№ 51
водитель автомобиля	ГАЗ 32213 С341СК	1 / 1	№ 52
повар	ул. Крымская, 33А	1 / 4	№ 89

4) Компенсация за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 60% (шестидесяти процентов) от часового оклада за каждый час работы в ночное время всем работникам Центра, работающим в ночное время.

5) Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст. 153 ТК РФ). 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 (ст. 153 ТК РФ).

6) Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляются в установленном порядке в соответствии с ТК РФ. Размер доплаты устанавливается в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60-2 ТК РФ, ст. 151 ТК РФ).

7) На заработок работников начисляется районный коэффициент в размере 30 % - всем работникам с первого дня работы (ст. 2 Закона Иркутской области от 17.12.2008 г. № 123-ОЗ). В состав заработка, на который начисляется районный коэффициент, не включаются: процентная надбавка за работу в организациях, расположенных южных районах Иркутской области, выплаты по среднему заработку (в частности, оплата листков временной нетрудоспособности и учебных отпусков), разовые поощрительные премии к юбилейным датам, материальная помощь;

8) На заработок работников начисляется процентная надбавка за работу в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, при соответствующем времени проживания в данной местности и (или) наличии соответствующего стажа (постановление ЦК КПСС, СМ СССР и ВЦСПС от 06.04.1972 г. № 255), в размере 10 % по истечении первого года работы, с увеличением на 10 % за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 % заработка; молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей в указанных районах и местностях не менее одного года, в размере 10 % по истечении первых шести месяцев работы, с увеличением на 10 % за каждые последующие шесть месяцев работы, но не свыше 30 % заработка (подпункт «е» пункта 1 постановления СМ РСФСР от 22.10.1990 № 458). Стаж, дающий право на указанную надбавку, учитывается суммарно, независимо от перерывов в

работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключение увольнений за виновные действия (пункт 2 Разъяснений Минтруда РФ от 16.05.1994 г. № 7, утв. Постановлением Минтруда от 16.05.1994 г. № 37). В состав заработка, на который начисляется надбавка, не включаются выплаты по районному коэффициенту к заработной плате, выплаты по среднему заработку, разовые поощрительные премии к юбилейным датам, материальная помощь (п. 7 Инструкции, утв. приказом Министерства труда РСФСР от 22.11.1990 г. № 3).

6.7. Работникам Центра в пределах фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) Надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе (с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами):

Решение о назначении указанной надбавки и ее конкретном размере принимается директором Центра по предложениям руководителей структурных подразделений Центра с учетом мнения Совета работников сроком не более чем на один календарный год. Размер надбавки устанавливается в абсолютном значении либо в процентном отношении к должностному окладу. Минимальным и максимальным размером надбавка не ограничена.

2) Премии по результатам работы (с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами).

Периодичность: месяц, квартал, год. Размер премий устанавливается приказом директора по предложениям руководителей структурных подразделений Центра с учетом мнения Совета работников. При премировании учитывается успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, высокая исполнительская дисциплина, инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ и мероприятий, работа со спонсорами. Максимальным размером премия не ограничена.

Работникам, подвергнутым в указанный период времени дисциплинарному взысканию в виде замечания, выговора или увольнения по соответствующему основанию, а также уволившимся по собственному желанию без уважительной причины до истечения указанного периода, премия не выплачивается. При увольнении работников по собственному желанию по уважительным причинам (поступление на учебу, выход на пенсию и другие) до истечения указанного периода премия начисляется пропорционально отработанному времени.

3) Единовременные премии:

- по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда (минимальным и максимальным размером не ограничена, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами);

- к профессиональному празднику – день социального работника (минимальным и максимальным размером премия не ограничена, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами);

- в связи с юбилейными датами ко дню рождения (50 лет, 55 лет и т.д.).

Размер единовременных премий определяется директором Центра с учетом мнения Совета работников.

6.8. Условия оплаты труда каждого конкретного работника, в том числе оклады (должностные оклады), их увеличение, доплаты и надбавки стимулирующего и компенсационного характера, указываются в трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

Оплата труда совместителей и работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в установленные правилами внутреннего трудового распорядка дни. Размер аванса не может быть ниже 30% (тридцати процентов) среднего заработка работника.

При выплате заработной платы работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Совета работников.

6.9. Работникам Центра может быть оказана материальная помощь при наличии экономии фонда оплаты труда в случаях смерти близких родственников (родители, супруги, дети, родные братья и сестры), в связи с дорогостоящим лечением работника, утратой (повреждением) дорогостоящего имущества и по другим уважительным причинам. Выплаты производятся на основании приказа директора Центра с учетом мнения Совета работников при наличии документов, подтверждающих событие (свидетельство о смерти, документы, подтверждающие оплату лечения, постановление о возбуждении уголовного дела и т.п.). Размер материальной помощи определяется в зависимости от характера каждого конкретного случая.

Раздел 7. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

Гарантии работникам, совмещающим работу с получением образования

7.1. Необходимость дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Дополнительное профессиональное образование работников осуществляется за счет средств работодателя.

7.2. Дополнительное профессиональное образование работников Центра производится путем проведения лекций, семинаров, открытых занятий (для педагогических работников), направления на курсы с отрывом от производства и без отрыва от работы. Дополнительное профессиональное образование медицинских работников проводится в порядке, определенном федеральными органами исполнительной власти.

7.2. Работникам, проходящим подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии и компенсации, установленные действующим трудовым законодательством РФ (ст.ст. 173 – 177 ТК РФ).

Раздел 8. Улучшение условий и охраны труда.

Социально-бытовые льготы и гарантии

8.1. Работодатель в целях сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности в соответствии с ежегодно принимаемым Соглашением по охране труда обязуется:

- выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, обеспечивать безопасную эксплуатацию зданий, помещений, инженерно-технических коммуникаций, оборудования, инструментов путем приведения их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда;
- обеспечивать работников средствами коллективной защиты;
- завершить в срок до 31 января 2016 года специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и в дальнейшем проводить СОУТ не реже чем один раз в пять лет;
- по результатам СОУТ обеспечивать работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, сертифицированными средствами индивидуальной защиты, а также молоком по нормам, установленным пунктами 7.2.-7.4. правил внутреннего трудового распорядка;
- осуществлять хранение, стирку, сушку, ремонт и своевременную замену средств индивидуальной защиты;
- проводить обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, а также инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- проводить обучение работников по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве путем проведения медперсоналом и специалистами службы охраны труда курса лекций, семинаров и практических занятий;
- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских

осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, а также проведение внеочередных медицинских осмотров (обследований) 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 (обследований);

- ежедневно проводить предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры водителей;
- не допускать к работе (отстранять от работы) лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований по охране труда, а также не прошедших обязательные медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования;
- проводить расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- осуществлять силами медперсонала Центра доврачебную помощь работникам, заболевшим на рабочем месте, для чего на базе медицинских кабинетов Центра создать медико-санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором необходимых лекарственных средств, препаратов и инструментов; при необходимости осуществлять доставку этих работников к месту их жительства или в медицинскую организацию транспортом работодателя;
- в целях предупреждения и распространения инфекционных заболеваний, уменьшения периодов временной нетрудоспособности за свой счет на базе медицинских кабинетов Центра проводить вакцинацию работников;
- соблюдать дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников (женщины и лица с семейными обязательствами, инвалиды, работники в возрасте до 18 лет и др.), предусмотренные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- неукоснительно соблюдать действующую в РФ систему обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, своевременно производить страховые отчисления;
- своевременно выдавать работникам документы и (или) предоставлять в страховую компанию сведения о работниках, необходимые для оформления полисов по обязательному медицинскому страхованию;
- осуществлять персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предъявления их в пенсионные фонды, обеспечивать сохранность документов, дающих право работникам на получение пенсий, пособий, компенсаций, льгот;
- не реже 1 раза в полугодие рассматривать на совместных с Советом работников заседаниях вопросы состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области; не реже 1 раза в год отчитываться на общем собрании работников о состоянии охраны труда и проделанной работе.

8.2. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состоянии своего здоровья, в том числе признаков профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (освидетельствования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (освидетельствования) по направлению

работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

8.3. Нормы и выдачи спецодежды, нормы и порядок обеспечения работников смывающими и (или) обезжиривающими средствами и молоком по должностям (профессиям), а также перечень работников, обязанных проходить медосмотры, приведены в правилах внутреннего трудового распорядка.

Раздел 9. Защита трудовых прав и свобод

9.1. Самозащита работниками трудовых прав:

Работник, известив работодателя (директора Центра) или своего непосредственного руководителя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 379 ТК РФ). На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). В период приостановления имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, но обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода на работу. В соответствии со ст. 236 ТК РФ работодатель обязан выплатить причитающиеся работнику суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере и порядке, установленном ТК РФ и пунктом 9.2. правил внутреннего трудового распорядка.

Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав (ст. 380 ТК РФ).

9.2. За защитой своих трудовых прав и свобод, включая право на безопасные условия труда, работник может обратиться в государственную инспекцию труда и (или) прокуратуру.

9.3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством РФ (ст. 383 ТК РФ). Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ст. 392 ТК РФ). При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (ст. 393 ТК РФ).

9.4. Совет работников может оказывать непосредственную помощь работнику в составлении заявления в государственную инспекцию труда, процессуальных документов для обращения в суд, выделять своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты.

9.5. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в строгом соответствии с главой 61 ТК РФ.

Раздел 10. Гарантии деятельности представительного органа работников.

Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

10.1. Работодатель признает Совет работников полномочным представителем интересов всех работников Центра в социальном партнерстве на локальном уровне, так как Совет работников избран в порядке, установленном статьей 31 ТК РФ.

10.2. Совет работников участвует в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора и имеет право проявлять инициативу по проведению таких переговоров. В предусмотренных ТК РФ случаях принятие работодателем локальных нормативных актов осуществляется только с учетом мнения Совета работников в порядке, определенном статьей 372 ТК РФ. Совет работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ. Совет работников получает

от работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в частности, по реорганизации и ликвидации Центра; об изменении технологических и организационных условий труда; по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников и другим вопросам. Совет работников обсуждает с работодателем планы социально-экономического развития Центра, вносит предложения по их совершенствованию. Совет работников имеет право также вносить в органы управления Центром предложения по вопросам работы Центра и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

10.3. Члены Совета работников освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы на время выполнения ими обязанностей в интересах работников Центра.

10.4. Работодатель осуществляет материально-техническое обеспечение деятельности Совета работников, предоставляет помещение для заседаний и хранения документации, возможность пользоваться средствами связи, оргтехникой и т.д.

10.5. В случае объединения работников в какие-либо первичные профсоюзные организации наличие Совет работников не может являться препятствием для осуществления этими первичными профсоюзными организациями своих полномочий (ст. 31 ТК РФ).

10.6. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения, а также члены Совета работников, за исключением председателя Совета работников и его заместителя, в период действия их полномочий, не могут быть без предварительного согласия Совета работников подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с трудовым законодательством предусмотрено увольнение с работы. Председатель Совета работников и его заместитель в период действия их полномочий не могут быть без предварительного согласия общего собрания работников подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с трудовым законодательством предусмотрено увольнение с работы.

10.7. Все лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок до трех месяцев. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, включая оплату услуг экспертов, специалистов и посредников, производятся работодателем (ст. 39 ТК РФ).

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Работодатель и Совет работников обязуются осуществлять контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору, ежегодно отчитываться о его выполнении на общем собрании работников. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого имеющуюся у них информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

11.2. За нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением коллективного договора, обе стороны несут ответственность, установленную действующим законодательством РФ.

Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор разработан в процессе коллективных переговоров.

12.2. Вынесение проекта коллективного договора на обсуждение и утверждение общего собрания работников не требуется.

12.3. Работодатель обязуется довести текст настоящего коллективного договора до всех работников, издав его в виде брошюры и поместив в общедоступном месте в каждом из отдельно стоящих зданий Центра.

12.4. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию. Вступление

коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации (ст.50 ТК РФ).

12.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор будут вноситься по согласованию между работодателем и Советом работников без проведения коллективных переговоров, по мере необходимости. Изменения и дополнения оформляются отдельным документом. Направление их на уведомительную регистрацию и ознакомление работников осуществляются в порядке, предусмотренном для направления коллективного договора на уведомительную регистрацию и для ознакомления работников с коллективным договором.

12.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

От работодателя:

Директор



В.А. Анищенко

В.А. Анищенко

«15» января 2016 г.

От работников:

Председатель Совета работников

Е.В. Литвинова

Е.В. Литвинова

«15» января 2016 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – «Правила») - локальный правовой акт, призванный обеспечить укрепление трудовой дисциплины, правильную организацию деятельности Центра, рациональное использование рабочего времени, повышение качества и эффективности труда.

1.2. Настоящие Правила являются неотъемлемой частью Коллективного договора по регулированию социально-трудовых отношений в областном государственном казенном учреждении социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних г. Иркутска» на 2016-2019 г.г.

1.3. Правила являются обязательными для всех работников Центра независимо от времени поступления на работу, характера и продолжительности выполняемой работы.

1.4. Работодатель обязан ознакомить работника с настоящими Правилами под роспись до подписания трудового договора.

2. Основные права и обязанности работодателя и работников

2.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, других работников и воспитанников Центра, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты.

2.2. Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные правовые нормативные акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного 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, 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 установленные сроки;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписание 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 нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления 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 представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Центром;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

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 РФ;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, иными локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;

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, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и 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;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении Центром в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора 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 трудовых и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке установленном ТК РФ и другими 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.

2.4. 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, других работников, воспитанников Центра;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

3. Порядок приема на работу

3.1. При приеме на работу между работодателем и работником в письменной форме заключается трудовой договор. Он составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя (директора Центра).

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 к работе (ст. 67 ТК РФ).

3.2. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя (директора Центра), изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

3.3. От лица, поступающего на работу, запрещено требовать документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановления Правительства РФ (ст. 65 ТК РФ).

Лицо, поступающее на работу в Центр, предъявляет:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

документ, подтверждающий прохождение обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования) (ч. 2 ст. 213 ТК РФ);

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (ст. 351.1 ТК РФ).

3.4. При приеме работника на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника: коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда работников, положением об охране труда, положением о защите персональных данных работников, кодексом этики и поведения работников, а также с должностной инструкцией, если она

регламентирует деятельность, связанную с трудовой функцией работника (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. На каждого работника, проработавшего в Центре свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной, работодатель ведет трудовые книжки. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (ст. 66 ТК РФ).

3.6. По письменному заявлению работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдает работнику документы, связанные с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии этих документов заверяются надлежащим образом и предоставляются работнику безвозмездно (ст. 62 ТК РФ).

4. Режим работы Центра.

Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим работы Центра.

В Центре установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Время начала ежедневной работы – 9 часов местного времени, окончания – 18 часов (в пятницу – 17 часов 30 минут). Перерыв для отдыха и питания – с 13 часов до 14 часов (в пятницу – с 13 часов до 13 часов 30 минут).

4.2. Продолжительность и режим рабочего времени работников:

4.2.1. Начало и окончание рабочего времени работников, работающих по пятидневной рабочей неделе с восьмичасовым рабочим днем (40 часов в неделю), совпадает с режимом работы Центра. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается.

4.2.2. Начало рабочего времени и перерыв для отдыха и питания работников, работающих по пятидневной рабочей неделе с рабочим днем 7,2 часа (36 часов в неделю), совпадает с режимом работы Центра, окончание рабочего времени – 17 часов 12 минут.

4.2.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для педагогических работников (ст. 333 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601) и медицинских работников (ст. 350 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 с изменениями и дополнениями):

- 36 часов в неделю: социальный педагог, педагог-психолог, инструктор по труду;
- 30 часов в неделю: воспитатель, инструктор по физической культуре;
- 24 часа в неделю: музыкальный руководитель,
- 18 часов в неделю: педагог дополнительного образования, логопед.
- 36 часов в неделю: заведующий отделением социально-медицинской реабилитации, врач-педиатр, врач-психиатр, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по массажу.

4.2.4. Нормальная продолжительность рабочего времени водителей не может превышать 40 часов в неделю. Время прохождения предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров, подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии, время проведения работ по устранению возникших в течение работы на линии эксплуатационных неисправностей обслуживаемого автомобиля, время простоев не по вине водителя, время присутствия на рабочем месте водителя, когда он не управляет автомобилем, при направлении в рейс двух и более водителей, включается в рабочее время. Водителям может устанавливаться суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода 1 месяц. При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается в соответствии с Положением

об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденным приказом Минтранса РФ от 20.08.2004 г. № 15 (с дополнениями и изменениями).

4.2.5. Для работников, присутствие которых в Центре необходимо в течение всего времени суток, устанавливается круглосуточный режим работы: сторож, дежурный по режиму, медицинская сестра, психолог отделения «Служба экстренной психологической помощи по телефону», помощник воспитателя отделения «Социальная гостиница для несовершеннолетних мам с детьми».

4.2.6. Продолжительность рабочей смены воспитателей отделения социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних (стационар) и отделения перевозки несовершеннолетних составляет 16 часов (с 6 часов до 22 часов).

4.2.7. Продолжительность рабочей смены помощников воспитателей отделения социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних (стационар) и отделения перевозки несовершеннолетних составляет 11 часов (с 8 часов до 20 часов с перерывом для отдыха и питания продолжительностью 1 час, который не включается в рабочее время).

4.2.8. Помощники воспитателей отделения социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних (стационар) и отделения перевозки несовершеннолетних могут приниматься для работы исключительно в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

4.2.9. Поварам и кухонным рабочим установлена продолжительность рабочей смены 12 часов (с 7 часов до 19 часов).

4.2.10. Работникам, перечисленным в подпунктах 4.2.4–4.2.9 настоящего пункта, смены устанавливаются в соответствии с графиком. Графики сменности утверждаются работодателем (директором) с учетом мнения Совета работников и доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Указанные работники привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (по графику сменности). Учетный период составляет 6 месяцев.

4.3. В рабочее время включаются и оплачиваются перерывы продолжительностью:

- 10 минут через 2 часа после начала работы и за 2 часа до окончания работы - работникам, указанным в подпунктах 4.2.1-4.2.2 настоящего раздела (Методические рекомендации МР 2.2.9.2311-07 «Профилактика состояния работников при различных видах профессиональной деятельности»);
- 10 минут через каждые 3 часа непрерывной работы – работникам, указанным в подпункте 4.2.7 настоящего раздела (МР 2.2.9.2311-07 «Профилактика состояния работников при различных видах профессиональной деятельности»);
- 20 минут для отдыха и приема пищи через каждые 4 часа непрерывной работы – работникам, указанным в подпунктах 4.2.5-4.2.6, 4.2.8-4.2.9 (ч. 3 ст. 108 ТК РФ);
- специальные перерывы для обогрева и отдыха продолжительностью 20 минут через каждые 2 часа непрерывной работы в холодное время на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях (ст. 109 Т РФ).
- перерывы для кормления ребенка продолжительностью 30 минут через каждые 3 часа работы работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до полутора лет, и продолжительностью 1 час – имеющим двух и более детей в возрасте до полутора лет. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением (ст. 258 ТК РФ).

4.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих в режиме сокращенного рабочего времени (ст. 95 ТК РФ).

4.5. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки, за исключением работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, и работников, принятых специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

4.6. В режиме ненормированного рабочего дня работают:

- директор;
- заместитель директора по социально-реабилитационной работе;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- главный бухгалтер;
- заведующий отделением социально-правовой помощи;
- заведующий отделением социально-медицинской реабилитации;
- заведующий отделением «Социальная гостиница для несовершеннолетних мам с детьми»;
- заведующий отделением социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних (стационар);
- заведующий отделением перевозки несовершеннолетних;
- заведующий отделением сопровождения несовершеннолетних, склонных к правонарушениям;
- заместитель главного бухгалтера;
- бухгалтер;
- экономист;
- секретарь.

4.7. Работодатель ведет табель учета времени, фактически отработанного каждым работником.

5. Отпуска

5.1. Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев (ст. 139 ТК РФ).

5.2. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Отдельным категориям работников в соответствии с федеральными законами предоставляются основные отпуска большей продолжительностью (в частности, работникам в возрасте до восемнадцати лет, инвалидам 1 и 2 групп).

Удлинённый основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней устанавливается для педагогических работников (раздел 4 приложения к постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466): воспитатель, социальный педагог, педагог-психолог, логопед, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, инструктор по труду, педагог дополнительного образования.

5.3. Работникам предоставляются дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска:

1) за работу в южных районах Иркутской области продолжительностью 8 календарных дней - всем работникам;

2) работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью:

- 14 календарных дней: директор, заместитель директора по социально-реабилитационной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, главный бухгалтер, заведующий отделением социально-правовой помощи, заведующий отделением социально-медицинской реабилитации, заведующий отделением «Социальная гостиница для несовершеннолетних мам с детьми», заведующий отделением социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних (стационар), заведующий отделением перевозки несовершеннолетних, заведующий отделением сопровождения несовершеннолетних, склонных к правонарушениям;
- 10 календарных дней: заместитель главного бухгалтера;
- 5 календарных дней: бухгалтер, экономист;
- 4 календарных дня: секретарь.

3) работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст. 117 ТК РФ). Указанный отпуск предоставляется только при наличии вредных и (или) опасных производственных факторов. Отпуск предоставляется со дня надлежащего оформления результатов СОУТ. Если на рабочем месте будут обеспечены безопасные условия труда,

подтвержденные результатами СОУТ или государственной экспертизой условий труда, данный отпуск не предоставляется, о чем работник извещается в порядке, предусмотренном ТК РФ. Продолжительность данного отпуска составляет 7 календарных дней:

- повар (вредные условия труда 2 степени, карта СОУТ.№ 89 от 26.11.2015 г., утв. отчетом о проведении СОУТ от 11.01.2016 г.);
- водитель автомобиля ГАЗ 3105 О122НО (вредные условия труда 2 степени, карта СОУТ № 49 от 26.11.2015 г., утв. отчетом о проведении СОУТ от 11.01.2016 г.);
- водитель автомобиля ГАЗ 32212 С341СК (вредные условия труда 2 степени, карта СОУТ № 52 от 26.11.2015 г., утв. отчетом о проведении СОУТ от 11.01.2016 г.).

4) иным категориям работников в соответствии с федеральными законами, в частности, продолжительностью 14 календарных дней гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы (ст. 14 Федерального закона от 15.05.1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»).

5.4. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается денежная компенсация при увольнении из расчета продолжительности отпуска по должности, на которой он работал, исходя из фактически отработанного времени.

5.5. 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.

5.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной в Центре.

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;
- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Очередность предоставления ежегодных отпусков в Центре устанавливается графиком, утверждаемым работодателем (директором) с учетом мнения Совета работников. График отпусков составляется ежегодно, утверждается не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников под роспись. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

5.7. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска.

1) В стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются (ст. 121 ТК РФ):

- время фактической работы,
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (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,

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

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

- время отсутствия на работе без уважительных причин, в том числе время отстранения от работы (недопущения к работе) в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ,

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

3) В стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Невключение в стаж, дающий право на отпуск, определенных периодов времени означает смещение рабочего года (конец рабочего года, за который предоставляется отпуск, отодвигается на число дней отсутствия работника на работе).

5.8. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части может быть заменена денежной компенсацией по письменному заявлению работника.

Замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет не допускается, за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 126 ТК РФ).

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в размере среднего заработка, исчисляемого пропорционально количеству неиспользованных дней данного отпуска (ст. 117 ТК РФ).

5.9. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Работник вправе отказаться выходить на работу до окончания срока отпуска и такой отказа (независимо от причины) не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

5.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.11. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в соответствии со ст. 124 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок с учетом пожеланий работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

По письменному заявлению работника работодатель обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником, в случаях если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска и (или) работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Центра, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее двенадцати месяцев после окончания того рабочего года, за

который он предоставляется. Запрещается непредоставление отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.12. По письменному заявлению работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

Работодатель обязан в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до четырнадцати календарных дней;
- работающим инвалидам – до шестидесяти календарных дней;
- 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 четырнадцати календарных дней;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6. Сроки и порядок выплаты заработной платы

6.1. Заработная плата выплачивается 7 и 22 числа каждого месяца.

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

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

6.2. С письменного согласия работника заработная плата переводится на счета банковских карт. По письменному заявлению работника заработная плата может перечисляться на указанные работником расчетные счета (возможно перечисление на сберегательную книжку, перечисление квартирной платы и платы за коммунальные услуги, электроэнергию, газ, нахождение детей в дошкольных учреждениях и др.).

7. Порядок прохождения медосмотров (обследований).

Нормы выдачи средств индивидуальной защиты

7.1. Все работники Центра проходят предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) за счет средств работодателя (ст. 213 ТК РФ)

Периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся 1 раз в год в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 г. № 302н.

Работники проходят внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 219 ТК РФ).

Работодатель обязан отстранить от работы (не допустить к работе) работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр. Отказ работника от прохождения обязательного периодического медицинского осмотра является дисциплинарным проступком и может повлечь за собой дисциплинарное взыскание.

7.2. В целях защиты работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов работодатель за счет своих средств в соответствии с типовыми нормами и по результатам СОУТ обеспечивает своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 ТК РФ).

Нормы выдачи спецодежды и спецобуви на 1 работника:

Должность (профессия)	Спецодежда и спецобувь	Кол-во	Срок носки	Основание: Нормативный правовой акт; карта СОУТ от 26.11.2015 (далее – Карта) /

				протокол оценки эффективности средств индивидуальной защиты на рабочем месте от 26.11.2015 (далее- Протокол), утвержденные отчетом о проведении СОУТ от 11.01.2016 г.
- Заведующий отделением социально-медицинской реабилитации - Врач-педиатр - Врач-психиатр - Старшая медицинская сестра - Медицинская сестра - Медицинская сестра по массажу - Медицинская сестра диетическая	- халат или костюм х/б медицинский - косынка или колпак х/б - тапочки кожаные - маска одноразовая - перчатки медицинские одноразовые	2 шт. 2 шт. 1 пара по потреб. по потреб.	1 год 1 год 2 года	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2010 № 777н
Повар	- халат или костюм х/б поварской - косынка или колпак х/б - фартук - перчатки х/б - тапочки кожаные на нескользящей подошве - нарукавники из полимерных материалов	2 шт. 2 шт. 2 шт. 12 пар 1 пара 1 пара	1 год 1 год 1 год 1 год 2 года до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н; Карта 89А / Протокол 89А-С
Кухонный рабочий	- халат или костюм х/б - косынка или колпак х/б - фартук с нагрудником - перчатки резиновые - тапочки кожаные на нескользящей подошве - нарукавники из полимерных материалов При работах в овощехранилище дополнительно: - жилет утепленный	2 шт. 2 шт. 2 шт. 6 пар 1 пара 1 пара 1 шт.	1 год 1 год 1 год 1 год 2 года до износа до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н; Карты 55, 92 / Протоколы 55-С, 92-С
Кастелянша	- халат или костюм х/б - тапочки кожаные	2 шт. 1 пара	1 год 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н; Карты 60, 95 / Протоколы 60-С, 95-С
Швея	- халат или костюм х/б - тапочки кожаные	2 шт. 1 пара	1 год 2 года	Постановление Министерства труда и социального развития РФ от

				29.12.1997 № 68; Карта 96 / Протокол 96-С
Парикмахер	- халат или костюм х/б - тапочки кожаные - маска одноразовая	2 шт. 1 пара по потреб.	1 год 2 года	Ст. 221 ТК РФ; Карта 99 / Протокол 99-С
Уборщик служебных помещений	- халат или костюм х/б - перчатки с полимерным покрытием - перчатки резиновые - тапочки кожаные на нескользящей подошве - сапоги резиновые	2 шт. 6 пар 12 пар 1 пара 1 пара	1 год 1 год 1 год 2 года до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2010 №777н; Карты 97, 62 / Протоколы 97-С, 62-С
Помощник воспитателя (занятый уборкой полов)	- халат или костюм х/б - перчатки с полимерным покрытием - перчатки резиновые - тапочки кожаные на нескользящей подошве - сапоги резиновые	2 шт. 6 пар 12 пар 1 пара 1 пара	1 год 1 год 1 год 2 года до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2010 № 777н
Оператор стиральных машин	- халат или костюм х/б - фартук из полимерных материалов с нагрудником - перчатки с полимерным покрытием - перчатки резиновые - тапочки кожаные	2 шт. 1 шт. 6 пар дежурные 1 пара	1 год 1 год 1 год до износа 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н; Карта 61 / Протоколы 61-С
Слесарь-сантехник	- костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой - перчатки с полимерным покрытием - перчатки резиновые - сапоги резиновые с защитным подноском - ботинки кожаные - очки защитные или щиток - респиратор	1 шт. 12 пар 12 пар 1 пара 1 пара 1 шт. 1 шт.	1 год 1 год 1 год 1 год до износа дежурный до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2010 №777н; Карты 93 , 56 / Протоколы 93-С, 56-С
Электромонтер по ремонту и обслуживанию	- костюм х/б - перчатки с полимерным	1 шт 12 пар	1 год 1 год	Приказ Министерства

электрооборудования	покрытием - перчатки диэлектрические - галоши диэлектрические - сапоги резиновые с защитным подноском - плащ прорезиненный - очки защитные или щиток - респиратор	1 пара 1 пара 1 пара 1 шт. 1 шт. 1 шт.	дежурные дежурные 1 год дежурный дежурные до износа	труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2010 №777н; Карты 98, 57 / Протоколы 98-С, 57-С
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	- костюм х/б - перчатки с полимерным покрытием - перчатки резиновые - сапоги резиновые с защитным подноском - респиратор - очки защитные или щиток	1 шт. 6 пар 12 пар 1 пара 1 шт. 1 шт.	1 год 1 год 1 год 1 год до износа дежурные	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н; Карта 94, 58 / Протоколы 94-С, 58-С
Уборщик территорий	- костюм х/б - фартук с нагрудником - рукавицы комбинирован. - перчатки с полимерным покрытием - плащ непромокаемый - сапоги резиновые с защитным подноском Зимой дополнительно: - куртка на утепляющей прокладке - брюки на утепляющей прокладке - сапоги резиновые с вставным утеплителем	1 шт. 2 шт. 4 пары 6 пар 1 шт. 1 пара 1 шт. 1 шт. 1 пара	1 год 1 год 1 год 1 год 2 года 1 год 3 года 3 года 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2010 №777н; Карты 91, 54 / Протоколы 91-С, 54-С
Водитель автомобиля	- костюм х/б - перчатки х/б - перчатки резиновые - жилет сигнальный	1 шт. 12 пар дежурные 1 шт.	1 год 1 год до износа до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2010 №777н; Карты с 46 по 51 / Протоколы с 46-С по 51-С
Заведующий хозяйством	- халат или костюм х/б - перчатки с полимерным покрытием - туфли на нескользящей основе - куртка на утепляющей	2 шт. 6 пар 1 пара 1 шт.	1 год 1 год 2 года 3 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н,

	прокладке			Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2010 №777н; Карты 44, 88 / Протоколы 44-С, 88-С
Заведующий складом	- халат или костюм х/б - перчатки х/б - плащ непромокаемый - сапоги резиновые с вставным утеплителем - жилет утепленный	2 шт. 12 пар 1 шт. 1 пара 1 шт.	1 год 1 год 2 года 2 года до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2010 №777н; Карты 87 , 43 / Протоколы 87-С, 43-С
Сторож	- костюм х/б - перчатки с полимерным покрытием - ботинки кожаные - куртка на утепляющей прокладке	1 шт. 12 пар 1 пара 1 шт.	1 год 1 год 2 года до износа	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н; Карты 90, 53 / Протоколы 90-С, 53-С
Маляр	- костюм х/б - фартук с нагрудником - головной убор - перчатки с полимерным покрытием - перчатки с точечным покрытием - перчатки резиновые - очки защитные - респиратор - ботинки кожаные	1 шт. 1 шт. 1 шт. 6 пар 6 пар 1 пара 1 пара 1 шт. 1 пара	1 год 1 год 1 год 1 год 1 год до износа дежурные до износа 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н; Карта 59 / Протокол 59-С

7.3. Нормы бесплатной выдачи работникам сертифицированных смывающих и (или) обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи определяются на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н (далее – Приказ № 1122н) и в соответствии с результатами СОУТ.

Нормы выдачи на 1 работника:

Должность (профессия)	Вид работ (вредные факторы)	Средство и норма выдачи на 1 месяц	Основание: Нормативный правовой акт; карта СОУТ от 26.11.2015 (далее – Карта) / протокол оценки эффективности
-----------------------	--------------------------------	--	--

			средств индивидуальной защиты на рабочем месте от 26.11.2015 (далее- Протокол), утвержденные отчетом о проведении СОУТ от 11.01.2016 г.
- Слесарь-сантехник - Рабочий по комплексному обслуживанию зданий - Маляр	Работы, связанные с трудносмываемыми загрязнениями. Работы, выполняемые в резиновых перчатках или в перчатках из полимерных материалов	мыло туалетное 300 г (или мыло жидкое 500 г); регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии 100 мл	Пункты 8 и 10 Приложения 1 к Приказу № 1122н; Карты 56, 93, 58, 94, 59 / Протоколы 56-С, 93-С, 58-С, 94-С, 59-С
Водитель автомобиля	Работы, связанные с трудносмываемыми загрязнениями. Работы с нефтепродуктами и другими водонерастворимыми веществами.	мыло туалетное 300 г (или мыло жидкое 500 г); регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии 100 мл	Пункты 8 и 10 Приложения 1 к Приказу № 1122н; Карты с 46 по 51 / Протоколы с 46-С по 51-С
- Заведующий складом - Парикмахер - Уборщик территорий - Оператор стиральных машин - Повар - Медицинская сестра диетическая	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное 200 г (или мыло жидкое 250 г)	Пункт 7 Приложения 1 к Приказу № 1122н; Карты 43, 87, 99, 54, 91, 61 / Протоколы 43-С, 87-С, 99-С, 54-С, 91-С, 61-С
- Уборщик служебных помещений - Помощник воспитателя (занятый уборкой) - Кухонный рабочий	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями. Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или в перчатках из полимерных материалов	Мыло туалетное 200 г (или мыло жидкое 250 г); регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии 100 мл	Пункты 7 и 10 Приложения 1 к Приказу № 1122н; Карты 97, 62, 55, 92 / Протоколы 97-С, 62-С, 55-С, 92-С
- Заведующий отделением социально-медицинской реабилитации - Врач-педиатр - Врач-психиатр - Старшая медицинская сестра - Медицинская сестра - Медицинская сестра по массажу	Работы при повышенных требованиях к стерильности рук. Работы с дезинфицирующими средствами	Дезинфицирующие средства 100 мл; регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии 100 мл	Пункты 5 и 10 Приложения 1 к Приказу № 1122н

7.4. Контингент работников, которым в профилактических целях необходимо бесплатно выдавать молоко или другие равноценные продукты, определяется на основании СОУТ. По результатам СОУТ на момент заключения настоящего коллективного договора и настоящих

Правил указанные рабочие места в Центра отсутствуют.

8. Дисциплина труда

8.1. Поощрения за труд.

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности: выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, объявляет благодарность, представляет к званию лучшего по профессии. Сведения о поощрениях вносятся в трудовую книжку.

За особые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам: орденам, медалям, почетным званиям, почетным грамотам. Правом награждать государственными наградами и присваивать звания Российской Федерации предоставлено Президенту РФ (ст. 89 Конституции РФ).

8.2. Дисциплинарные взыскания.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику может быть применено дисциплинарное взыскание в виде замечания, выговора или увольнения по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

При наложении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Дисциплинарное взыскание применяется работодателем (директором Центра). До применения взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение, если по истечении двух рабочих дней оно работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания. Взыскание не может быть применено позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки хозяйственно-финансовой деятельности или аудиторской проверки - двух лет, не считая времени производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Дисциплинарное взыскание может сочетаться с лишением премий и вознаграждения по итогам года. О применении дисциплинарного взыскания издается приказ (распоряжение), который объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня издания, не считая времени отсутствия работника на работе. При отказе работника от ознакомления с приказом (распоряжением) составляется акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Приказ (распоряжение) о применении взыскания доводится до сведения всех работников Центра. Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в трудовую книжку не вносятся, за исключением увольнения по соответствующему основанию.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Совета работников.

9. Материальная ответственность

9.1. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, обязана возместить этот ущерб. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны трудового договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ). Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействий), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Каждая

из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ущерба (ст. 233 ТК РФ).

9.2. Материальная ответственность работодателя и возмещение морального вреда, причиненного работнику:

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всем случаях незаконного лишения его возможности трудиться: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (ст. 234 ТК РФ).

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, обязан в десятидневный срок со дня получения заявления работника возместить этот ущерб в полном объеме по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба, или при согласии работника – в натуре (ст. 235 ТК РФ).

За задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет ответственность независимо от своей вины (ст. 236 ТК РФ). При нарушении установленного срока выплаты, работодатель обязан выплатить причитающиеся работнику суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, а в случае возникновения спора факт причинения морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ст. 237 ТК РФ).

9.3. Материальная ответственность работника.

Работник при наличии вины несет ответственность перед работодателем за причиненный ему ущерб в размере прямого действительного ущерба. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника (ст.ст. 238-240 ТК РФ). За причиненный ущерб работник несет ответственность в пределах среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 241 ТК РФ).

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами: когда на работника в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей; в случаях недостачи ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу; причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда; в случаях причинения ущерба в результате административного проступка, установленного соответствующим государственным органом; разглашения сведения, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную или иную) в случаях, предусмотренных федеральными законами; в случаях причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей (ст. 243 ТК РФ).

Письменные договоры о полной материальной ответственности работников могут заключаться с работниками, достигшими восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими денежные, товарные ценности или иное имущество. Перечень работ и


категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждены постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 г. № 85. Письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности в обязательном порядке заключаются со следующими работниками Центра: бухгалтер, выполняющий обязанности кассира; заведующий хозяйством; заведующий складом; старшая медсестра; кастелянша. Отказ указанных работников от заключения письменного договора о полной индивидуальной материальной ответственности является основанием для недопущения (отстранения) от работы. Письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности могут заключаться со следующими работниками Центра: заместитель директора; главный бухгалтер; заместитель главного бухгалтера; заведующий отделением; специалист по социальной работе, работающий с библиотечным фондом, а также иные работники, осуществляющие получение, заготовку, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей. В трудовых договорах работников, с которыми заключены договоры о полной материальной ответственности, делается соответствующая запись.

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате или порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя их рыночных цен, действующих в данной местности, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества (ст. 246 ТК РФ). До принятия решения о возмещении ущерба конкретным работником работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения, а также истребовать от работника письменное объяснение для установления причины возникновения ущерба. Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в установленном ТК РФ порядке (ст. 247 ТК РФ).

Порядок взыскания ущерба определяется в соответствии со ст. 248 ТК РФ. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающего среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя, которое может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного ущерба. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащего взысканию с работника, превышает его месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом. Работник может добровольно возместить причиненный работодателю ущерб полностью или частично. Допускается по соглашению сторон возмещение ущерба с рассрочкой платежа. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

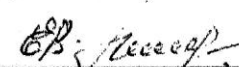
От работодателя:

Директор


В.А. Анищенко
«15» января 2016 г.

От работников:

Председатель Совета работников


Е.В. Литвинова
«15» января 2016 г.