C:\Users\Пользователь\Desktop\КОЛ ДОГ\Приложение\Коллективный договор 2016\1 - 0002.tif

Муниципальное бюджетное учреждение социального обслуживания «Центр социальной помощи семье и детям «Октябрьский», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Слесаренко Ирины Борисовны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и работники МБУ СО «ЦСПСиД «Октябрьский», именуемые в дальнейшем «Работники», в лице их представителя Акимовой Олеси Кондратьевны, именуемого в дальнейшем «Представитель», действующей на основании протокола общего собрания трудового коллектива от 29 марта 2016 года заключили настоящий коллективный договор (далее по тексту – «Договор») о нижеследующем.

* 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ СО «Центр социальной помощи семье и детям «Октябрьский», направлен на создание условий стимулирующих эффективный труд.
2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ СО «Центр социальной помощи семье и детям «Октябрьский» (далее по тексту - учреждение).
3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключенные с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.
4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
5. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.6. Взаимоотношения работников строятся на принципах доброжелательного, вежливого отношения к друг другу. Спорные вопросы решаются путем переговоров в корректной форме. Руководитель структурного подразделения несет персональную ответственность за состояние микроклимата в коллективе.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Порядок и условия заключения трудового договора регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

3.1.1. Квалификация работников для осуществления определенного вида профессиональной деятельности в МБУ СО «ЦСПСиД «Октябрьский» должна соответствовать утвержденному профессиональному [стандарт](consultantplus://offline/ref=9446960843D9B178BC957EF0FE9B980208E773724F058EF29067F8A363v6kBH)у. [Порядок](consultantplus://offline/ref=9446960843D9B178BC957EF0FE9B980208E47D7649028EF29067F8A3636B08F7428C0D770439B7BEv0k9H) разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном [справочнике](consultantplus://offline/ref=9446960843D9B178BC957EF0FE9B980200E07D764B08D3F8983EF4A1v6k4H) работ и профессий рабочих, едином квалификационном [справочнике](consultantplus://offline/ref=9446960843D9B178BC957EF0FE9B980200E577714408D3F8983EF4A1v6k4H) должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3.1.2. При поступлении на работу работник должен быть ознакомлен со своими трудовыми обязанностями, правами, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), Положением об оплате труда и стимулировании работников (Приложение № 2), требованиями охраны труда, иными локальными правовыми актами учреждения.

3.1.3. Работодатель берет на себя обязательства повышения профессиональной подготовки кадров.

1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.
2. Трудовой договор должен содержать в себе сведения о трудовой функции работника (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в [порядке](consultantplus://offline/ref=AF8300932DE3B66796F8BAF3D9951FFABDE79CC4711A24ABC80E77FDd2I3I), устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям [профессиональных стандартов](consultantplus://offline/ref=AF8300932DE3B66796F8BAF3D9951FFAB8E79CC4721779A1C0577BFF24d2IAI).
3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в учреждении:

-на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

-на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

-с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

-с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

-с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

-с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

-в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральным законами.

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

-об испытании;

-об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера шести месяцев (статья 70 Трудового кодекса РФ).

* + 1. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.
    2. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
    3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- иных лиц в случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

3.7. При приеме на работу работников учреждения с разъездным характером работы, условия, определяющие разъездной характер работы конкретного работника, подлежат обязательному включению в трудовой договор.

Под работой, имеющей разъездной характер, понимается работа, связанная с постоянными служебными поездками работника по г. Красноярску или от одного населенного пункта к другому в пределах муниципальных образований близь г. Красноярска, совершаемыми работником в процессе выполнения трудовых обязанностей. Указанные служебные поездки не являются командировками.

3.7.1. К работникам имеющим разъездной характер работы относятся:

- водители автомобилей.

3.7.2. На работу, предусмотренную п. 3.7.1. настоящего договора, не могут быть приняты (переведены) лица, которым разъездной характер работы противопоказан в соответствии с медицинским заключением.

3.7.3. В случае выявления у работника, постоянная работа которого имеет разъездной характер, в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения указанной работы, работник подлежит отстранению от работы, обусловленной трудовым договором, и переводу на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

При отказе работника от перевода либо отсутствия у Работодателя соответствующей работы трудовой договор с работником подлежит прекращению в соответствии с п. 8 части первой ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7.4. Служебными поездками признаются поездки (или иные перемещения) работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, совершаемые ими по поручению работодателя для выполнения работы, обусловленной трудовым договором. Указанные служебные поездки не являются служебными командировками. Основанием для направления работника в служебную поездку является оформленное в письменном виде поручение Работодателя (уполномоченного им лица): путевой лист легкового автомобиля типовая межотраслевая форма № 3, утвержденная Постановлением Госкомстата России от 28 ноября 1997 г. № 78; путевой лист автобуса типовая межотраслевая форма № 6, утвержденная Постановлением Госкомстата России от 28 ноября 1997 г. № 78.

3.7.5. Регистрация и выдача (прием) маршрутных листов осуществляется заведующим хозяйством.

3.7.6. По окончании служебной поездки работник обязан сдать надлежащим образом заполненный путевой лист заведующему хозяйством, в течение 1 рабочего дня. Документы, подтверждающие фактические расходы работника во время поездки, прилагаются соответственно к путевому листу.

3.7.7. Регистрация движения маршрутных листов производится в Журнале выдачи путевых листов (типовая межотраслевая форма № 8, утвержденная Постановлением Госкомстата России от 28 ноября 1997 г. № 78).

3.7.8. В период нахождения в служебной поездке на работников распространяется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и трудовым договором.

3.7.9. За время нахождения в служебной поездке работнику производиться выплата исходя из установленного оклада (тарифной ставки) и фактически отработанного времени в соответствии с «Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения социального обслуживания «Центр социальной помощи семье и детям «Октябрьский».

3.7.10. Работники с разъездным характером работы могут быть направлены по распоряжению работодателя в служебные командировки для выполнения служебного поручения за пределами территории, обусловленной трудовым договором.

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

3.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.10. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3.11. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

3.11.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

3.11.2. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.11.3. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

3.11.4. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

3.11.5. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой [статьи 81](consultantplus://offline/ref=B692E8330133D5620273BA0096C9FF775508EBA29CFCF22E684B2293FA3875FFECA44217F5x5L0D) или пунктом 4 части первой [статьи 83](consultantplus://offline/ref=B692E8330133D5620273BA0096C9FF775508EBA29CFCF22E684B2293FA3875FFECA44212FC59FFF2x2LFD) Трудового Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй [статьи 261](consultantplus://offline/ref=B692E8330133D5620273BA0096C9FF775508EBA29CFCF22E684B2293FA3875FFECA44212FC5FxFLFD) Трудового Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

3.11.6. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

3.12. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.

3.13. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

-отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

-призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

-восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

-отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

-признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторон условий трудового договора.

3.14. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, а также:

-трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы;

-трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу;

-трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона).

3.14.1. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

1. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ
   1. В соответствии с действующим законодательством для работников учреждения устанавливается рабочее время – пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). В МБУ СО «ЦСПСиД «Октябрьский» режим работы с 9.00 часов до 18.00 часов.

Обеденный перерыв - 1 час с 13.00 до 14.00. Перерыв не включается в рабочее время. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с рабочего места.

По приказу работодателя при наличии производственной необходимости на основании служебной записки руководителя структурного подразделения, согласованной с работником, у отдельных работников может быть иной режим рабочего времени, не превышающий 8 рабочих часов в день.

1. В учреждении для следующих работников может устанавливаться ненормированный рабочий день: водитель, специалист по кадрам, программист, психолог, специалист по социальной работе, юрисконсульт, заведующий хозяйством, экономист, бухгалтер, главный бухгалтер, заведующий отделением, заместитель директора, директор.
2. Учет рабочего времени ведется руководителем структурного подразделения.
   1. ВРЕМЯ ОТДЫХА
3. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников учреждения допускается с учетом ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации.
4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1,2,3,4,5,6,8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

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

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

1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней и 8 календарных дней в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.93г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставлен. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Также в число календарных дней отпуска не включаются период временной нетрудоспособности работника при наличии больничного листа.

* + 1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен (ст. 122 ТК РФ):

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

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

в других случаях, предусмотренных федеральными законами;

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

* + 1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
  1. Не позднее 01 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или напрямую в отдел кадров, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска для составления графика отпусков.
  2. В учреждении предоставляются дополнительные отпуска сверх установленных законодательством Российской Федерации за работу с ненормированным рабочим днем:

- водителю автомобиля – до 7 календарных дней;

- специалисту по кадрам – до 5 календарных дней;

- специалисту по социальной работе – до 7 календарных дней;

- юрисконсульту – до 5 календарных дней;

- бухгалтеру – до 5 календарных дней;

- экономисту-до 5 календарных дней;

- заведующему отделением – до 10 календарных дней;

-заведующему хозяйством – до 10 календарных дней;

- заместителю директора – до 12 календарных дней;

- главному бухгалтеру – до 12 календарных дней;

- директору – до 14 календарных дней;

- программисту – до 5 календарных дней;

- психологу - до 7 календарных дней.

Эти отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных работнику законом, и суммируются с минимальным отпуском 28 календарных дней или отпуском большей продолжительностью, если это предусмотрено законодательством Российской Федерации.

* 1. Работникам учреждения предоставляются сверх предусмотренной законодательством Российской Федерации продолжительности социальных отпусков:

а) по беременности и родам предоставляется дополнительно продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляются суммарно и предоставляются женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов;

б) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в) работникам, усыновившим ребенка (детей), им предоставляется на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет;

г) работникам, успешно обучающимся в ВУЗах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной и очно-заочной (вечерней) формах обучения, имеют право на дополнительные отпуска в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

* 1. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работники имеют право на получение краткосрочного (по правилам, установленным в ст. 128 Трудового Кодекса Российской Федерации), продолжительностью до пяти календарных дней без учета времени, затраченного на проезд до места следования и обратно) без сохранения среднего заработка в случае: рождения ребенка, регистрации брака самого работника, регистрации брака детей; смерти близких родственников, иных случаях, по договоренности между работником и работодателем.

5.8. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми (ст. 263 ТК РФ)

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

1. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса РФ система оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного [справочника работ](consultantplus://offline/ref=E29BD42081B367F441B744A37A643F799B4B1DFD505E97C00D1F20A3Q0BEI) и профессий работников, единого квалификационного [справочника должностей](consultantplus://offline/ref=E29BD42081B367F441B744A37A643F799B4E17FA5F5E97C00D1F20A3Q0BEI) руководителей, специалистов и служащих или [профессиональных стандартов](consultantplus://offline/ref=E29BD42081B367F441B744A37A643F79934C13F95453CACA05462CA109Q6BFI), а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, [рекомендаций](consultantplus://offline/ref=E29BD42081B367F441B744A37A643F79934D17F95E51CACA05462CA109Q6BFI) Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья [статьи 135](consultantplus://offline/ref=E29BD42081B367F441B744A37A643F79934E13FB535CCACA05462CA1096FAFF2B20947D825Q2B2I) Трудового кодекса) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

6.2. Оплата труда в учреждении - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления Работодателем выплат Работникам за их труд в соответствии с Законами, а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, устанавливается настоящим Коллективным договором, «Положением об оплате труда и стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения социального обслуживания «Центр социальной помощи семье и детям «Октябрьский», Приложение № 2 к настоящему договору, трудовыми договорами и иными локальными нормативными актами Учреждения.

В пределах фонда оплаты труда учреждение определяет общую численность сотрудников, на основании утвержденных нормативов, их профессиональный и квалификационный состав в соответствии с профессиональными квалификационными группами (требованиями).

6.3. Система оплаты труда работников включает:

-должностные оклады по профессиональным квалификационным группам (ПКГ);

-компенсационные выплаты;

-стимулирующие выплаты.

Должностные оклады устанавливаются директором учреждения на основе отнесения занимаемых работниками учреждения должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), учитывающих требования к уровню профессиональной подготовки и уровню квалификации.

Оплата труда конкретного Работника определяется при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) между Работником и Работодателем.

6.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ), утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации: 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и другими нормативными документами.

Месячная заработная плата Работника, включает:

-оклад (должностной оклад), ставка заработной платы,

- выплаты компенсационного характера,

-выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

- и иные поощрительные выплаты, при условии выполнения нормы рабочего времени и нормы труда (трудовых обязанностей).

Удержания из заработной платы производятся только в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 137-138) и иными федеральными законами.

6.5. Работодатель обязуется своевременно знакомить Работника с условиями оплаты их труда, выдавать расчетный листок.

Заработная плата выплачивается Работникам в следующие дни месяца:

- 21 числа – за первую половину месяца причитающейся Работнику заработной платы за отработанное рабочее время в данный месяц;

- 07 числа – за вторую половину месяца, за фактически отработанное рабочее время. Перечисление заработной платы производится на указанный Работником счет в банке, либо выплачивается в кассе учреждения.

6.6. Работодатель вправе предоставлять персональные данные работников без их согласия в банк, обслуживающий банковские карты работников для начисления заработной платы.

6.7. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится [оплата](consultantplus://offline/ref=ADB08F8E63F2888C53B19E24777836FEC1CAF7E71B1A08BE605C56AE81489B62B1753CCBD1544412C3kED) за все время отстранения от работы как за простой.

6.8. В последний день работы работодатель обязан произвести с работником окончательный расчет.

6.9. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

6.9.1. По решению руководителя учреждения работникам учреждения устанавливаются выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с приложением № 5 к Положению об оплате труда и стимулировании работников.

6.9.2. По решению руководителя учреждения работникам учреждения устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с приложением № 6 к Положению об оплате труда и стимулировании работников.

6.9.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал осуществляются по решению руководителя учреждения и выплачиваются один раз в квартал с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с приложением № 7 к Положению об оплате труда и стимулировании работников.

6.9.4. Работникам учреждения по решению руководителя учреждения устанавливаются и выплачиваются выплаты по итогам работы за год с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с приложением № 8 к Положению об оплате труда и стимулировании работников.

6.9.5. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работников на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений".

Работникам учреждения устанавливаются следующие персональные выплаты:

В целях повышения профессионального уровня кадрового потенциала учреждения устанавливается персональная стимулирующая выплата молодым специалистам в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых трех лет работы с момента окончания учебного заведения. Право на указанную ежемесячную персональную стимулирующую выплату имеют лица не старше 35 лет, впервые получившие среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, работающие по полученной специальности в учреждениях социальной защиты либо заключившие в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня трудовые договоры по полученной специальности с учреждениями социальной защиты. Указанная надбавка предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности.

6.9.5.1. Персональные выплаты специалистам учреждения за квалификационную категорию устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Интерпретация критерия оценки показателя | Размер персональных выплат к должностному окладу |
| 1 | Наличие второй квалификационной категории | 0,15 |
| 2 | Наличие первой квалификационной категории | 0,20 |
| 3 | Наличие высшей квалификационной категории | 0,25 |

Персональные выплаты работникам учреждения за опыт работы устанавливаются по решению руководителя учреждения на срок не более 1 года с применением следующих критериев:

опыта (продолжительности) работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления системой социальной защиты населения и здравоохранения;

уровня квалификации, профессионального мастерства.

При этом руководитель учреждения имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять критерии оценки опыта работы.

6.9.5.2. Персональные выплаты работникам учреждения за опыт (продолжительность) работы выплачиваются ежемесячно с применением критериев в следующих размерах:

0,2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждения за опыт (стаж) работы свыше трех лет и 0,1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за последующие два года работы в бюджетных, казенных, автономных учреждениях социального обслуживания и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, но не свыше 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6.9.5.3. Персональные выплаты работникам учреждения за уровень профессионального мастерства по профилю выполняемой работы устанавливаются отдельным работникам по решению руководителя учреждения на срок до 1 года с учетом уровня профессионального мастерства, проявления творческого мастерства.

Вышеназванные персональные выплаты могут устанавливаться в диапазоне от 0,15 до 2,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачиваться с применением критериев в следующих размерах:

от 0,15 до 2,6 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг, медицинскому и фармацевтическому персоналу первого уровня, среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу первого и второго уровней, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, учебно-вспомогательному персоналу первого и второго уровней, отнесенных к должностям работников образования, техническим исполнителям, работникам среднего звена профессиональных квалификационных групп должностей культуры, рабочим, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих первого уровня, рабочим первого квалификационного уровня общеотраслевых профессий рабочих второго уровня, служащим первого уровня, отнесенных к общеотраслевым должностям служащих первого уровня, служащим первого и второго квалификационных уровней, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих второго уровня за сложность и напряженность работы при обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов, несовершеннолетних, в том числе детей-инвалидов, а также граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации;

от 0,15 до 2,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы водителям легковых автомобилей учреждения за сложность и напряженность работы в городе Красноярске с численностью населения свыше 100,0 тыс. человек в связи с интенсивным движением автотранспорта и выполнением работ, не входящих в круг должностных обязанностей (проведение текущего технического обслуживания, мойка, уборка салона легкового автомобиля);

от 0,15 до 1,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждения за уровень квалификации и профессионального мастерства, проявленное творческое мастерство при подготовке и сопровождении локальных нормативных актов учреждения и других документов в части трудового, гражданского, административного права, защиты прав и законных интересов клиентов; применение в социальной и трудовой реабилитации новых методов и инновационных технологий; обеспечение режима безопасной, бесперебойной работы инженерных, хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

от 0,15 до 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждения за повышение уровня профессионального мастерства по профилю выполняемой работы, подтверждаемой документально (сертификат, удостоверение, диплом);

от 0,15 до 0,4 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждения за публикацию статей, материалов по профилю выполняемой работы во всероссийских, международных реферируемых печатных изданиях;

от 0,15 до 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждения за публичные выступления в средствах массовой информации, в том числе с докладами на краевых, городских совещаниях, семинарах, конференциях по профилю выполняемой работы, а также по вопросам эффективной деятельности, внедрения прогрессивных методов, инновационных технологий;

При наличии у работников учреждения ученой степени (кандидата, доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы размер персональных выплат за опыт работы увеличивается:

за почетное звание - на 0,18 должностного оклада;

за ученую степень кандидата наук - на 0,20 должностного оклада;

за ученую степень доктора наук - на 0,30 должностного оклада.

При наличии у работников учреждения двух ученых степеней или почетных званий размеры персональных выплат, установленные по каждому из них, не суммируются.

При вынесении дисциплинарных взысканий работникам учреждения размер установленной персональной выплаты за опыт работы снижается на 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по решению руководителя учреждения.

Общий размер персональной выплаты за опыт работы определяется путем суммирования вышеперечисленных выплат и не может превышать 2,9 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для работников учреждения.

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальный размер оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.9.6. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

6.9.7. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

6.9.8. Выплаты компенсационного характера за работу в ночное время работникам учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22:00 до 6:00 часов), определенного из расчета оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и установленной нормы рабочего времени.

6.9.9. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях ненормированного рабочего дня водителям легковых автомобилей и автобусов устанавливаются в размере 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

6.9.10. Выплаты компенсационного характера и их размер работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

6.9.11. Выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу устанавливаются работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат работникам учреждения за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

6.9.12. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

6.9.13. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

6.9.14. Все виды компенсационных выплат устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

1. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА
2. Работодатель обязан обеспечить условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованием охраны труда:

-ознакомление работников с требованиями охраны труда, согласно утвержденной инструкции по охране труда для работников;

-проведение инструктажа по охране труда, проверке знаний охраны труда всех работников.

1. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на ответственного по охране труда.
2. Работодатель обязан:

- обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда;

- выделять ежегодно на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в размере, утвержденной бюджетной сметой;

- выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

- совместно с представителем трудового коллектива и ответственным по охране труда организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении;

- с учетом специфики работы учреждение принимает меры по созданию условий для работы уполномоченных лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей;

- регулярно рассматривать на совместных с представителем трудового коллектива, мероприятиях вопросы требований по охране труда, состояния охраны труда в Учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.4. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном [порядке](consultantplus://offline/ref=90F559E2593E438ED3FA099B20F7159D32FC553E13B0A53F3586FC850A0EFE693AEB18DF28735CtBoAD) обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.5. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

7.6. Работодатель разрабатывает и осуществляет за счет средств, выделяемых на охрану труда, мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, назначает ответственных за состояние охраны труда в учреждении, имеющих соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

7.7. Работодатель не реже 1 раза в год проводит анализ состояния производственного травматизма и разрабатывает мероприятия по его снижению (недопущению). Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

7.8. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение сертификационных средств индивидуальной коллективной защиты работников;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с перечнем бесплатной выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 5), а также их хранение, ремонт, стирку (чистку), сушку и замену;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с загрязнением согласно Приложения № 4;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) с последующими мероприятиями по улучшению условий труда;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

**-** информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание в соответствии с требованиями охраны труда;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных актов;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию в проведении за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями и сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований. Контингент лиц, подлежащих периодическому профессиональному медицинскому осмотру в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.9. Работники обязаны:

- 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 состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7.10. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством РФ. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет право требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности. В случае причинения вреда жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

7.11. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

* 1. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

1. Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный жизни и здоровью работников, при исполнении ими трудовых обязанностей.
2. Возмещение вреда должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
   1. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ
3. Работодатель обязуется:
4. Своевременно перечислять страховые взносы, в размере определенном законодательством:

-в Пенсионный фонд на обязательное пенсионное страхование;

-в Фонд социального страхования на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

-в Фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование.

1. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.
2. Выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.
3. Расходы на прохождение обязательных медицинских осмотров должен нести Работодатель.
   1. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ
   2. Стороны пришли к соглашению в том, что:
      1. Необходимость [подготовки](consultantplus://offline/ref=8621B34DBD6C333A47B5F5F0361E396ED09D21B6B282FC84DC033FFC47CDF5CEB57B3E59208CBCDFl5kDF) работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.
   3. Работодатель обязуется:
4. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогов в разрезе специальности.
5. Повышать квалификацию работников всех структурных подразделений не реже чем один раз в пять лет.
6. В случае направления Учреждением работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно, проживание), суточные, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового кодекса Российской Федерации).
7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими впервые образования соответствующего уровня в порядке, и на условиях, предусмотренных ст. 173-177 Трудового кодека Российской Федерации.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной переподготовки, повышения квалификации.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

* 1. Настоящий коллективный договор вместе с Приложениями являющимися его неотъемлемой частью заключен на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.
  2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

C:\Users\Пользователь\Desktop\КОЛ ДОГ\Приложение\Коллективный договор 2016\22.tif