

Коллективный договор

государственного казенного учреждения
Самарской области
"Центр социальной помощи семье и детям
Центрального округа"

Срок действия –
с 25 марта 2016 года до 24 марта 2019 года

Принят на общем собрании
работников «25» марта 2016 г.
протокол № 4 от 25.03.2016г.

Юридический адрес организации:

445011, Самарская область, г. Тольятти, ул. К. Маркса, 40

Работодатель – директор Е.П. Шнырина, тел. 25-18-61, факс 25-16-81

Представитель работников – А.В. Бурлакова, тел. 25-16-81

Численность работников – 153 чел.

Код ОКВЭД – 85.32 Код ОКФС – 13 – государственная собственность

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения в организации и заключается между работниками и работодателем в лице их представителей. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники государственного казенного учреждения Самарской области "Центр социальной помощи семье и детям Центрального округа" (ГКУ СО «Центр семья Центрального округа») представительный орган работников в лице уполномоченного представителя работников и работодатель в лице директора.

Регулирование социально - трудовых отношений осуществляется на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Интересы работников учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет представительный орган работников.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников предприятия, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым тарифным и территориальным соглашениями.

1.6. Коллективный договор разработан и заключён в соответствии с основными принципами социального партнерства: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность принимаемых обязательств; контроль за выполнением принятого коллективного договора и ответственность сторон, их представителей за его невыполнение по их вине.

1.7. Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Основными формами участия работников в управлении организацией являются: учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором; проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам

принятия локальных нормативных актов; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию; обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации; участие в разработке и принятии коллективного договора; иные формы, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Порядок приема и увольнения работников регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1**).

2.2. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, и иными федеральными законами.

2.4. При заключении трудового договора в него включаются сведения, обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, отраслевым и территориальным соглашениями, локальными нормативными актами.

2.5. Трудовые договоры могут заключаться:

- а) на неопределённый срок;
- б) на определённый срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерацией и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок в случаях, предусмотренных ч.1 и ч.2 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовой договор, заключённый на определённый срок, при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключённым на неопределённый срок.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон Трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Перевод работника без его согласия допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в

соответствии с п.2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации, не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2. Работодатель заблаговременно представляет выборному профсоюзному органу проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.3. Стороны договорились, что помимо категорий работников, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе (при равной производительности труда и квалификации) при сокращении численности или штатов имеют также работники предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

3.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штатов, предоставляется 1 оплачиваемый день в неделю для поиска новой работы.

3.5. Информация о возможном массовом высвобождении работников предоставляется в службы занятости не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующего мероприятия.

3.6. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляется работодателем на условиях и в порядке которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором **(Приложение № 2)**.

3.7. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель проводит профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.8. Работникам, проходящим подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.9. Работодатель способствует проведению аттестации работников учреждения на получение квалификационной категории.

3.10. Работодатель осуществляет меры по закреплению молодых специалистов на рабочих местах, а также защите их социально-трудовых прав.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для следующих категорий работников:

- педагогических работников - не более 36 часов в неделю, в соответствии со ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации;
- работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы – не более 35 часов в неделю;
- а также других категорий в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.4. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 Трудового кодекса Российской Федерации. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 Трудового кодекса Российской Федерации, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой статьи 112 Трудового кодекса Российской Федерации.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

4.5. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, указанных в ч.2 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его письменного согласия допускается в случаях, указанных в ч.3 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочным работам инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

Работодатель обязан обеспечивать точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.6. Видами времени отдыха являются:

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

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, указанных в ч.3, ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или праздничный нерабочий день.

Привлечение работников к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.8. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.9. Работникам предоставляются ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Приложение № 3).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ч.2 ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

Стороны пришли к соглашению, что работникам предоставляются отпуска с сохранением средней заработной платы в случаях:

- рождения ребенка - 3 календарных дня;
- регистрации брака - 3 календарных дня;
- переезда на новое место жительства - 1 календарный день;
- 1 сентября родителям, имеющим детей первоклассников - 1 рабочий день;

- всем работникам учреждения, независимо от стажа работы, при условии отсутствия листа временной нетрудоспособности, для восстановления здоровья - 1 календарный день в квартал.
- смерти близких родственников (родители, дети, супруги, родные братья, сестры) - 3 календарных дня;
- смерти других родственников - 1 календарный день;
- поминальные дни (9 и 40 дней, 1 год) близких родственников - 2 календарных дня.

4.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий, работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и др.), производится в соответствии с Положением об оплате труда работников.

5.2. В пределах средств, направляемых на оплату труда, работодателем с учетом мнения представительного органа работников устанавливаются стимулирующие доплаты за работу, не входящую в должностные обязанности, доплаты и надбавки, различные системы премирования.

Выплаты доплат и надбавок, премий производится в соответствии с Положением об оплате труда работников.

5.3. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

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

Выплата заработной платы производится два раза в месяц. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 22 числа текущего месяца, вторая половина 07 числа следующего месяца на лицевые счета в кредитных организациях, указанных в заявлении работников.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику по пластиковой карточке.

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

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

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.5. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

5.7. Работодатель обязан своевременно и в полном объеме осуществлять оплату страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и обязательное медицинское страхование, в том числе обеспечивать погашение имеющейся задолженности.

VI. ОХРАНА ТРУДА

6.1. В учреждении из представителей работодателя и профкома на паритетных началах создается комиссия по охране труда по два человека от каждой стороны.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда. Комиссия принимает непосредственное участие в разработке мероприятий по охране труда, которые определяются в **Приложении № 4** к коллективному договору и ежегодно обновляются.

6.2. Работодатель обязан выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, финансовые средства в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство (оказание работ, услуг).

6.3. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда возлагаются на работодателя в соответствии с Положением о комиссии по охране труда (Приложение № 4).

6.4. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов:

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте:

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

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 5);

- 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 в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, 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;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий:

- 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 Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний:

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи:

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, 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 федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки:

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний:

- ознакомление работников с требованиями охраны труда:

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов:

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

6.5. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания 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, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков стрессового профессионального заболевания (отравления);

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

6.6. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств работодателей;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя, профессиональную переподготовку за счёт средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства о труде и охране труда и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения медицинского осмотра (обследования); компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

Федерации, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, Трудовым договором, если он занят на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.7. Работодатель несёт материальную ответственность за вред, причинённый здоровью работников, увечье, профессиональное заболевание, либо за иное повреждение здоровья, связанное с исполнением ими трудовых обязанностей соответствии с действующим законодательством.

6.8. Работодатель обязан принимать меры по борьбе с курением на рабочих местах и защите некурящих сотрудников, информировать об ответственности за курение на рабочих местах, мотивировать к отказу от курения и приобщению к здоровому образу жизни.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

7.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в случаях, предусмотренных ст. 165 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются федеральным законодательством.

7.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет гарантии и компенсации в соответствии со ст. 173 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, устанавливаются трудовым договором.

7.4. Работникам, осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, работодатель предоставляет гарантии и компенсации в соответствии со ст. 173.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

7.5. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет гарантии и компенсации в соответствии со ст. 174 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования, устанавливаются трудовым договором.

7.6. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с освоением не имеющих государственной аккредитации образовательных программ основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, устанавливаются трудовым договором.

7.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 - 176 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

Форма справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

7.8. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливаются 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 год не допускается.

7.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев 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. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

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 (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с

другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо 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, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации) либо сокращением численности или штата работников организации (п.2 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации) 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, за работником сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца, если он в течение двух недель со дня увольнения обратился в органы государственной занятости и не был трудоустроен.

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель через комиссию по социальному страхованию обеспечивает работников пособиями по государственному социальному страхованию в случае болезни:

Комиссия функционирует на основании Положения (**Приложение № 6**). Комиссия принимает решения путем голосования большинством голосов. Она осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования.

Контроль за работой комиссии осуществляют Фонд социального страхования и профсоюзные органы.

8.2. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования, Фонд социального страхования.

8.3. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и создавать все необходимые условия для прохождения работниками медицинского осмотра.

8.4. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия, направленные на снижение травматизма.

8.5. Женщинам, имеющим двух и более детей до 12 лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с 25 марта 2016 года.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

9.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

При реорганизации или смене собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его условий, работники не выдвигают новых социально-трудовых и экономических требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к работникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

9.5. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют стороны социального партнерства, их представители, соответствующие органы по труду.

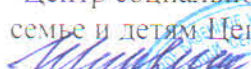

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию.

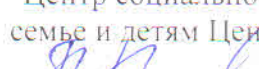

9.6. Работодатель и уполномоченные им лица, виновные в нарушении или невыполнении условий коллективного договора несут ответственность, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленными федеральными законами.

Х. ПЕРЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о повышении квалификации и аттестации работников.
3. Положение о дополнительных отпусках.
4. Соглашение по охране труда.
5. Порядок и нормы выдачи спец. одежды и моющих средств.
6. Положение о комиссии по социальному страхованию.


Подписан сторонами:

Директор
государственного казенного
учреждения Самарской области
"Центр социальной помощи
семье и детям Центрального округа"

Е.Н. Шнырина
« 25 »  2016г.


Представитель от работников
государственного казенного
учреждения Самарской области
"Центр социальной помощи
семье и детям Центрального округа"

А.В. Бурлакова
« 20 »  2016г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к коллективному договору государственного
казенного учреждения Самарской области
"Центр социальной помощи семье и детям
Центрального округа" на 2016-2019 гг.

Мнение представительного органа
работников в учтено!

Представитель от работников
 А.В. Бурлакова
« 17 » марта 2016г.

Утверждаю:

Директор государственного казенного
учреждения Самарской области
«Центр социальной помощи семье и
детям Центрального округа»
 Е.П. Жнырина
« 20 » апреля 2016г.



ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

государственного казенного учреждения Самарской области "Центр социальной помощи семье и детям Центрального округа" /ГКУ СО "Центр семья Центрального округа"/

1. Общие положения

1.1. Трудовой распорядок в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

Данный локальный нормативный акт утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзной организации) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка устанавливаются для всех работников учреждения.

1.4. Изменения и дополнения в настоящие Правила утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации

2. Прием и увольнение работников

2.1. Прием и увольнение работников производится работодателем.

2.2. Если иное не установлено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, при заключении трудового договора (часть 1 статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации) лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы:

- 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;
- свидетельство о постановке на учет в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории РФ:
 - 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, подготовки;
 - 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в учреждении.

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.4. При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых, подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой - хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения к работе.

2.6. Прием на работу (часть 2 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации) оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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

Отсутствие в трудовом договоре указанного условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, локальных нормативных актов.

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, окончивших образовательные учреждения начального, среднего, высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию 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;

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

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера и его заместителя - шести месяцев.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.8. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение договора производится без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему 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.

2.9. Перевод работника на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных части 2 и 3 статьи 72³ Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы, выписок из приказов о назначении, переводах, поощрениях, взысканиях. Личное дело хранится у работодателя.

2.11. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.12. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия.

О прекращении трудового договора работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, (статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.13. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, нормы трудового права, условий коллективного договора, договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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 не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, произвести полный расчет. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на оформлении увольнения, то действие трудового договора продолжается.

2.14. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Трудовой договор может быть расторгнут в случаях:

- ликвидации организации;
- сокращения численности или штата работников организации;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации:
 - смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
 - неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника (на своем рабочем месте либо на территории организации или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

е) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий:

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- принятия необоснованного решения заместителями руководителя и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

- однократного грубого нарушения заместителями руководителя своих трудовых обязанностей;

- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

- в других случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.15. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, осуществляется в соответствии со статьей 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.16. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил при заключении трудового договора производится в соответствии со статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.17. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись

В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка с внесенной в нее записью об увольнении, производится окончательный расчет, а также по его письменному заявлению, в соответствии со статьей 62 Трудового кодекса Российской Федерации, выдаются копии документов, связанные с работой.

3. Права и обязанности работника и работодателя

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящими Правилами, Трудовым кодексом РФ, 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, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая права на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором:
 - своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя;
 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
 - соблюдать трудовую дисциплину;
 - выполнять установленные нормы труда;
 - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - своевременно проходить медицинское освидетельствование;
 - систематически повышать свою квалификацию путём посещения совещаний, семинаров, курсов усовершенствования;
 - бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.
 - незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами:
 - вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
 - поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
 - требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.
 - привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленной Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами:
 - принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
 - создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
 - создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными

федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации:

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые 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, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

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

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение госнадзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права: принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

4. Режим работы и время отдыха.

4.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

4.2. В учреждении устанавливается следующий режим работы:

- График работы директора, заместителя директора, заместителя директора по административно-хозяйственной деятельности, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера, бухгалтера, экономиста, юрисконсульта, начальника отдела, специалиста по кадрам, секретаря, делопроизводителя, инженера по охране труда, программиста, документоведа, водителя, заведующего хозяйством, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесаря-сантехника, плотника, уборщика служебных помещений, уборщика территории, электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования (40-часовая рабочая неделя): понедельник – четверг с 8.00 до 17.00, пятница – с 8.00 до 16.00, обед с 12.00 до 12.48.

- График работы специалиста по социальной работе (40-часовая рабочая неделя), социального педагога, методиста, педагога-психолога (36-часовая рабочая неделя), логопеда (20-часовая рабочая неделя) - гибкий, устанавливается с учетом работы групп, консультативной работы, по соглашению сторон (статья 102 Трудового кодекса Российской Федерации), утверждается директором.

4.3. График работы сторожей (вахтеров) устанавливается с учетом сменности. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.4. Ненормированный рабочий день в качестве режима работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, устанавливается работникам, занимающим следующие должности:

- заместитель директора,
- заместитель директора по административно-хозяйственной деятельности,
- главный бухгалтер,
- заместитель главного бухгалтера,
- бухгалтер,
- экономист,
- юрисконсульт,
- начальник отдела.

- специалист по социальной работе;
- специалист по кадрам;
- инженер по охране труда;
- программист;
- водитель автомобиля;
- заведующий хозяйством.

4.5. Работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению график работы;
- отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с их профессиональной деятельностью (семинары, занятия художественной самодеятельностью, спортивные соревнования);
- созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- курить в помещении учреждения.

4.6. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить работодателя в первый день отсутствия, а в первый день выхода на работу - предоставить листок временной нетрудоспособности, предупредив накануне о явке на работу.

4.7. Работникам учреждения предоставляются ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска.

4.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск социальным педагогам, педагогам-психологам, методисту, логопедам предоставляется продолжительностью 56 календарных дней, остальным работникам – 28 календарных дней.

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до вступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. При составлении графика отпусков учитывается необходимость обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года, в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

4.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем 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, локальными нормативными актами.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого 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.

4.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим 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.

4.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.14. Реализация права на отпуск при увольнении работника осуществляется в соответствии со статьей 127 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.15. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам учреждения в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Поощрение за успехи в работе

5.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, за новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (статья 191 Трудового кодекса Российской Федерации).

Возможно применение нескольких форм поощрения, в том числе моральных и материальных. В течение срока дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения работника и трудового коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

6.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (статья 192 Трудового кодекса Российской Федерации).

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

6.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников.

6.5. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее двух лет со дня его совершения.

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

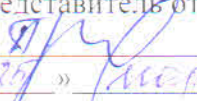
6.7. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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


6.9. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору государственного
казенного учреждения Самарской области
"Центр социальной помощи семье и детям
Центрального округа" на 2016-2019 гг.

Мнение представительного органа
работников в учтено:

Представитель от работников
 А.В. Бурлакова
« 27 » марта 2016г.

Утверждаю:

Директор государственного казенного
учреждения Самарской области
«Центр социальной помощи семье и
детям Центрального округа»
 Е.П. Шнырина
« 25 » апреля 2016г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о повышении квалификации и аттестации работников

Одной из основных обязанностей всех руководящих работников и специалистов является повышение профессионального мастерства.

1. Повышение квалификации работников организуется на соответствующих курсах.
2. Необходимость повышения квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

3. Работникам, проходящим повышение квалификации, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Периодичность обучения работников на курсах повышения квалификации составляет не реже одного раза в 5 лет.

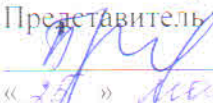
5. В настоящее время сложились и принимаются следующие виды повышения квалификации специалистов:

- участие в тематических и проблемных семинарах и тренингах;
- обучение в целевой аспирантуре по темам, интересующим работодателя;
- получение новой специальности (переподготовки) на специальных факультетах вузов, в институтах повышения квалификации.


6. Аттестация работников учреждения проводится в соответствии с приказом министерства социально-демографической и семейной политики Самарской области от 15.08.2014 № 398 «Об утверждении Примерного положения о проведении аттестации работников государственных учреждений, подведомственных министерству социально-демографической и семейной политики Самарской области».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к коллективному договору государственного
казенного учреждения Самарской области
"Центр социальной помощи семье и детям
Центрального округа" на 2016-2019 гг.

Мнение представительного органа
работников в учтено:

Представитель от работников
 А.В. Бурлакова
« 29 » декабря 2016г.

Утверждаю:

Директор государственного казенного
учреждения Самарской области
«Центр социальной помощи семье и
детям Центрального округа»
 Е.Е. Шабрына
« 25 » декабря 2016г.



ПОЛОЖЕНИЕ О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОТПУСКАХ

1. Основные положения

1.1. Настоящее Положение о дополнительных отпусках (далее - Положение) принято в соответствии со ст. ст. 97, 101, 116, 119. Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливает перечень должностей работников учреждения, которым может быть установлен ненормированный рабочий день, продолжительность, порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день;

1.2. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2. Порядок установления и продолжительность ненормированного рабочего дня

2.1. Ненормированный рабочий день в качестве режима работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, устанавливается работникам, занимающим следующие должности:

- Заместитель директора;
- Заместитель директора по административно-хозяйственной деятельности;
- Главный бухгалтер;
- Заместитель главного бухгалтера;
- Бухгалтер;
- Экономист;
- Юрисконсульт;
- Начальник отдела;
- Специалист по социальной работе;
- Специалист по кадрам;
- Инженер по охране труда;
- Программист;
- Водитель автомобиля;
- Заведующий хозяйством.

2.2. Установление режима ненормированного рабочего дня конкретному работнику производится включением условия о ненормированном рабочем дне в его трудовой договор.

2.3. На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, распространяются все положения Правил внутреннего трудового распорядка, касающиеся времени начала и окончания рабочего дня. На основании распоряжения работодателя (в том числе и в устной форме) данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня как до его начала, так и после его окончания.

2.4. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого установлена в зависимости от должности, объема работы, степени напряженности труда и составляет:

| Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день | Календарных дней |
|---|------------------|
| Заместитель директора | 9 |
| Заместитель директора по административно-хозяйственной деятельности | 9 |
| Главный бухгалтер | 9 |
| Заместитель главного бухгалтера | 9 |
| Бухгалтер | 6 |
| Экономист | 6 |
| Юрисконсульт | 6 |
| Начальник отдела | 9 |
| Специалист по социальной работе | 12 |
| Специалист по кадрам | 6 |
| Инженер по охране труда | 6 |
| Программист | 6 |
| Водитель автомобиля | 3 |
| Заведующий хозяйством | 6 |

3. Прочие дополнительные отпуска

3.1. Занятых на работах с вредными и опасными условиями труда:

| Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска | Календарных дней |
|---|------------------|
| Водитель автомобиля | 7 |


4. Порядок предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска

4.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам как отдельно от основного ежегодного оплачиваемого отпуска, так и путем присоединения к нему. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков и может быть разделен на части исходя из служебной необходимости.


4.2. При увольнении право на неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск реализуется в порядке, установленном ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к коллективному договору государственного
казенного учреждения Самарской области
"Центр социальной помощи семье и детям
Центрального округа" на 2016-2019 гг.

Мнение представительного органа
работников в учтено:

Представитель от работников
 А.В. Бурлакова
« 25 » декабря 2016г.

Утверждаю:

Директор государственного казенного
учреждения Самарской области
«Центр социальной помощи семье и
детям Центрального округа»
 Е.П. Шнырина
« 25 » декабря 2016г.



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

1. Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда с указанием сроков выполнения и ответственных лиц.

2. Настоящее соглашение разработано в соответствии со ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации, направлено на планирование мероприятий по охране труда в учреждении, предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Мероприятия по охране труда обеспечиваются соответствующей проектно - конструкторской и технологической документацией.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.


3. В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации и федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г. работодатель обязан провести специальную оценку условий труда, оценку уровней профессиональных рисков.

Работодатель обязан проводить, а работник проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.


| № п.п. | Содержание мероприятий (работ) | Единица учета | Количество | Стоимость работ | Срок выполнения мероприятий | Ответственные за выполнение мероприятий | Количество работников, которыми улучшаются условия труда |
|--------|---|---------------|------------|-----------------|-----------------------------|---|--|
| 1. | Проведение ежегодного инструктажа по охране труда, техники безопасности и пожарной безопасности всех работников | Чел. | 195 | | 1 раз в полгода | Инженер по охране труда | |
| 2. | Приобретение противопожарного инвентаря и оборудования | | | | По мере надобности | Начальник отдела материально-технического обеспечения | 195 |
| 3. | Заключение договора на периодическое обслуживание системы охранно-пожарной сигнализации | | | | В течение года | Заместитель директора по административно-хозяйственной деятельности | |
| 4. | Заключение договора на испытание внутреннего пожарного водопровода | | | | 2 раза в год | Заместитель директора по административно-хозяйственной деятельности | |
| 5. | Пополнение медицинской аптечки по мере необходимости | | | | В течение года | Начальник отдела материально-технического обеспечения | 195 |
| 6. | Подготовка к отопительному сезону | | | | До 15.10. текущего года | Начальник отдела материально-технического обеспечения | 195 |
| 7. | Разработка инструкций по охране труда по категориям работников | Шт. | 10 | | Проводится 1 раз в 5 лет | Инженер по охране труда | |
| | ИТОГО | | | | | | 195 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к коллективному договору государственного
казенного учреждения Самарской области
"Центр социальной помощи семье и детям
Центрального округа" на 2016-2019 гг.

Мнение представительного органа
работников в учтено:

Представитель от работников

А.В. Бурлакова
« 25 » декабря 2016г.

Утверждаю:

Директор государственного казенного
учреждения Самарской области
«Центр социальной помощи семье и
детям Центрального округа»

Е.П. Шнырина
« 25 » декабря 2016г.

**Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на бесплатное получение специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**

| № п/п | Пункт ТН | Профессия или должность | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (единицы, комплекты) |
|-------|----------|---|---|--|
| 1 | П.11 ТН | Водитель легкового автомобиля | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | дежурные |
| 3 | П.23 ТН | Уборщик территорий | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| 5 | П.127 ТН | Плотник | Перчатки с точечным покрытием | до износа |
| | | | Очки защитные | до износа |
| 6 | П.135 ТН | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| | | | Очки защитные | до износа |
| 7 | П.148 ТН | Слесарь-сантехник | Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар |
| | | | Очки защитные | до износа |
| 8 | П.189 ТН | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Перчатки с точечным покрытием | до износа |
| | | | Перчатки диэлектрические | дежурные |

Основание:

1. ТН – Приказ Минздравсоцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и

должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»;

2. Статья 221 Трудового Кодекса РФ;
3. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. № 290н (ред. От 27.01.2010г.) «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;

Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств


| № п/п | Наименование рабочего места | Должность | Наименование смывающих и (или) обезвреживающих средств | Норма выдачи на 1 работника в месяц |
|-------|--|---|--|-------------------------------------|
| 1 | Рабочее место водителя легкового автомобиля | Водитель автомобиля | Туалетное мыло или мыло жидкое в дозирующих устройствах мл | 200 г. |
| 2 | Рабочее место уборщика служебных помещений | Уборщик служебных помещений | Туалетное мыло или мыло жидкое в дозирующих устройствах мл | 200 г. |
| 3 | Рабочее место по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Туалетное мыло или мыло жидкое в дозирующих устройствах мл | 200 г. |
| 4 | Рабочее место слесаря-сантехника | Слесарь-сантехник | Туалетное мыло или мыло жидкое в дозирующих устройствах мл | 200 г. |
| 5 | Рабочее место плотника | Плотник | Туалетное мыло или мыло жидкое в дозирующих устройствах мл | 200 г. |
| 6 | Рабочее место электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Туалетное мыло или мыло жидкое в дозирующих устройствах мл | 200 г. |
| 7 | Рабочее место уборщика территории | Уборщик территорий | Туалетное мыло или мыло жидкое в дозирующих устройствах мл | 200 г. |

Основание:

1. Статья 221 Трудового Кодекса РФ;
2. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к коллективному договору государственного
казенного учреждения Самарской области
"Центр социальной помощи семье и детям
Центрального округа" на 2016-2019 гг.

Мнение представительного органа
работников в учтено:

Представитель от работников
 А.В. Бурлакова
« 29 » Июня 2016г.

Утверждаю:

Директор государственного казенного
учреждения Самарской области
«Центр социальной помощи семье и
детям Центрального округа»

 Е.П. Шнырина
« 25 » Июня 2016г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по социальному страхованию

1. На основании положения о фонде социального страхования, Типового положения о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию от 15.07.1994г. и п.3 ст. 15 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантии деятельности» в государственном казенном учреждении Самарской области "Центр социальной помощи семье и детям Центрального округа" избирается комиссия по социальному страхованию в равном составе из представителей профкома и работодателя по два человека от каждой стороны.

2. Комиссии создается сроком на один год. Решение принимается большинством голосов, при участии в заседании более половины членов комиссии. В случае разделения голосов при голосовании поровну, решающим является голос председателя комиссии.

3. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в месяц. Решения комиссии оформляются протоколом. На время выполнения обязанностей членов комиссии, работникам предоставляется необходимое время с сохранением средней заработной платы.

4. Контроль за работой комиссии осуществляет отделение фонда социального страхования, профком и вышестоящие профсоюзные органы. Решения комиссии могут быть обжалованы в отделении Фонда социального страхования.

5. Комиссия решает вопросы:

- о расходовании средств социального страхования, предусмотренных на санаторно-курортное лечение и отдых работников;

- о распределении, порядке и условиях выдачи застрахованным путевок для санаторно-курортного лечения, отдыха, лечебного (диетического) питания, приобретенных за счет средств социального страхования; ведет учет работников и членов их семей, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, отдыхе, лечебном (диетическом) питании.

6. Комиссия:

- осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию;

- рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию;

- проверяет правильность определения работодателем права на пособие, обоснованность лишения или отказа в пособии;

- проводит проверки правильности назначения и выплаты пособий, как по собственной инициативе, так и по заявлению работников;
 - запрашивает у администрации, органов надзора и контроля за охраной труда материалы и сведения, необходимые для рассмотрения вопросов, входящих в ее компетенцию, а также участвует в расследовании несчастных случаев, произошедших в организации;
 - участвует в проведении органами фонда социального страхования ревизий (проверок) в целях осуществления контроля за правильным и рациональным расходованием средств социального страхования;
 - участвует в осуществлении контроля за выдачей листов нетрудоспособности работникам организации;
 - обращается в отделение фонда социального страхования при возникновении спора между комиссией и работодателем, а также в случае неисполнения работодателем решений комиссии.
7. Комиссия обязана:
- в случае установления нарушений действующего законодательства по социальному страхованию информировать работодателя, профсоюзные органы и отделение фонда социального страхования;
 - представлять материалы по работе комиссии по запросам проверяющих профсоюзных органов и отделения фонда социального страхования;
 - не реже 1 раза в год отчитываться перед общим собранием трудового коллектива о своей деятельности и по истечении срока полномочий;
 - рассматривать в 10-дневный срок заявления (жалобы) работников предприятия по вопросам социального страхования.
8. Контроль за работой комиссии осуществляют отделение Фонда социального страхования, а также профсоюзные органы.

**Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
39 (тридцать девять) листов**



Директор *Е.И. Шнырина*
Е.И. Шнырина