

Представитель работников:
Уполномоченный представитель от
коллектива МУ КЦСОН Вадинского
района

О.Д.Хлыновская

«30» августа 2019г.
дата подписания



Представитель работодателя
Директор МУ КЦСОН
Вадинского района

О.В.Разина

«30» августа 2019г.
дата подписания

Принят на общем собрании
трудового коллектива
МУ КЦСОН Вадинского района
Протокол № 3 от «30» августа 2019г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального учреждения «Комплексный центр социального
обслуживания населения Вадинского района»
на 2019 – 2022 г.г.

14 09 19
2150
[Signature]

с.Вадинск
2019 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Муниципальное учреждение Комплексный центр социального обслуживания населения Вадинского района именуемый далее «Работодатель», в лице директора Разиной Ольги Васильевны, и уполномоченные представители от коллектива Муниципального учреждения Комплексный центр социального обслуживания населения Вадинского района Хлыновская Оксана Дмитриевна далее «Работники».

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения.

1.2. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условия высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, соответствующих его содержанию, реальности обеспечения принятых обязательств.

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ ПО ИСПОЛНЕНИЮ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА ОПРЕДЕЛЯЮТСЯ СЛЕДУЮЩИМ ОБРАЗОМ:

Подчеркивая общую заинтересованность в создании и поддержании благоприятной социально-психологической атмосферы в коллективе, стороны договорились, что при выполнении условий коллективного договора, а также в повседневных взаимоотношениях будут сотрудничать друг с другом, проявляя обоюдное доверие, взаимопонимание, откровенность. Стороны признают, что их интересы, изложенные в настоящем договоре, могут быть реализованы в полной мере только при условии ответственности выполнения каждой из сторон своих обязанностей.

Основные права и обязанности Работодателя и Работников по исполнению настоящего Договора определяются следующим образом:

2.1. Работодатель имеет право:

2.1.1. Заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ.

2.1.2. Вести с работниками коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка предприятия (приложение № 1 к Договору).

- 2.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.
- 2.1.6. Принимать локальные нормативные акты.
- 2.2. Работодатель обязан:
- 2.2.1. Соблюдать законодательство РФ, условия настоящего коллективного Договора, а также соглашений и трудовых договоров.
- 2.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
- 2.2.3. Обеспечивать работникам безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- 2.2.4. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.
- 2.2.5. Выплачивать работникам в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные законодательством РФ, трудовыми договорами.
- 2.2.6. Вести коллективные переговоры, а также заключать (перезаключать) коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ.
- 2.2.7. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов. Иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 2.2.8. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.
- 2.2.9. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных законодательством и Договором формах.
- 2.2.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством РФ.
- 2.2.11. Исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.
- 2.3. Работники имеют право на:
- 2.3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ.
- 2.3.2. Предоставление им работы, обусловленной трудовым Договором.
- 2.3.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
- 2.3.4. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
- 2.3.5. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- 2.3.6. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ.
- 2.3.7. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.
- 2.3.7. Участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством РФ и Договором формах.
- 2.3.8. Ведение коллективных переговоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Договора, соглашений.
- 2.3.9. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.3.10. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3.11. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ

2.4. Работники обязаны:

2.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (приложение №1 к Договору).

2.4.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.4.4. Выполнять установленные нормы труда.

2.4.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.4.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.

2.4.7. Производительно использовать свой рабочий день, своевременно и качественно выполнять порученную работу и распоряжения администрации, постоянно повышать свою квалификацию.

2.4.8. В случае нанесения ущерба имуществу работника, по вине которого причинен ущерб, несет материальную ответственность, согласно действующему законодательству.

2.4.9. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на определенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.3. Трудовой договор предусматривает дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и/или о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

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

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

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

3.4. Помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), испытание при приеме на работу устанавливается для всех работников поступающих на работу сроком на 3 месяца.

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

3.6. Основанием прекращения трудового договора является:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

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

3.7. Работодатель обязуется своевременно, не позднее, чем за два месяца, предоставлять в представительный орган трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости предоставляются не менее чем за три месяца.

3.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, имеющие детей-инвалидов на иждивении.

3.9. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев, предусмотренных пунктами 1,5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ. В этом случае Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

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

3.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 2-х часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка).

3.11. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

3.12. При увольнении работника по сокращению штата выходное пособие выплачивается в размере 100% среднего месячного заработка в течение 2-х месяцев, третий месяц оплачивается на основании справки с центра занятости о получении статуса безработного.

3.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

4.1. Для всех работников МУ КЦСОН Вадинского района установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Режим работы определен Правилами внутреннего трудового распорядка с 9.00 до 17.00 часов.

При регулировании рабочего времени в организации стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 36 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего распорядка или графика сменности, утверждёнными МУ КЦСОН Вадинского района.

График сменности доводится до сведения работников не позже чем за месяц до их введения в действие.

Стороны договорились, что сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях (похороны опекаемых) и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

4.2. МУ КЦСОН Вадинского района предоставляет по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 16 лет), в т.ч. находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, неполный рабочий день или не полную рабочую неделю. Другим работникам неполный рабочий день или не полная рабочая неделя устанавливается по соглашению с администрацией.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается:

- для лиц в возрасте от 15 до 16 лет - более 5 часов (не более 24 часов в неделю); для учащихся общеобразовательных школ и средних специальных учебных заведений, совмещающих работу с обучением (кроме каникул), в возрасте от 14 до 16 лет - более половины нормы сокращенного времени для их возраста - 2,5 часа в день, в возрасте от 16 - 18 лет - более 4 часов в день;

- для инвалидов II и III степени предельная продолжительность рабочего дня определяется индивидуальной программой реабилитации, но не может превышать 7 часов в день (35 ч в неделю).

4.4. Накануне праздничных дней, установленных законодательством России, продолжительность работы сокращается на один час. Это правило действует в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день с целью суммирования дней отдыха.

4.5. Время работы в ночную, считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

4.6. В учреждении для следующих работников может устанавливаться ненормированный рабочий день:

- директор;
- бухгалтер;
- водитель;
- зав. отделением.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.

5.2. Перерыв на обед в организации устанавливается с 13-00 по 14-00 часов.

5.3. Привлечение к работе в выходные и праздничные не рабочие дни работников организации допускается в соответствии со ст.113 Трудового кодекса РФ.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного представительного органа трудового коллектива не позднее, чем за две недели

до наступления календарного года в порядке, установленном статьей ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.5. Все работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней.

Продолжительность отпуска определяется действующим законодательством.

5.6. Не позднее 01 декабря каждого года работник должен в устной форме сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или напрямую в отдел кадров, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

5.7. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составленными работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива. Графики отпусков составляются не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

5.8. Отдельным категориям работников, помимо гарантированных законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- Работникам, имеющим ребенка-инвалида.

5.9. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ). По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен работнику до истечения этого срока.

5.10. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью не более 30 календарных дней.

5.12. О времени начала отпуска работник должен быть извещен в письменном виде не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.13. В случае привлечения работника к дежурству в выходные дни работнику предоставляется отгул по согласованию с МУ КЦСОН Вадинского района.

Работа в выходные и праздничные дни допускается только по специальному приказу директора и письменного согласия работника с оплатой в двойном размере или с согласия работника работа в выходной (праздничный) день компенсируется предоставлением другого дня отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6. ОХРАНА И УСЛОВИЯ ТРУДА.

6.1. Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.2. В целях обеспечения прав и гарантий работника на охрану труда администрация обязуется:

6.2.1. Создавать и поддерживать нормальные, соответствующие действующим санитарно-гигиеническим нормам, условия труда на рабочих местах.

6.2.2. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказания первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда. Стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

6.2.3. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.2.5. Проводить учет и расследование несчастных случаев.

6.2.6. Работодатель обязуется заключить договор с медицинской организацией, в соответствии с которым все застрахованные получают в этой организации все виды медицинских услуг.

6.2.7. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками учреждения один раз в год медицинского осмотра

6.3. Обязанности работника:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.3.2. Постоянно поддерживать оборудование и инвентарь, находящиеся на рабочем месте в исправном и безопасном состоянии.

6.3.3. Бережно относиться к хозяйственному инвентарю.

6.3.4. Проходить обязательные медицинские осмотры.

6.4. Каждый работник несет дисциплинарную и материальную ответственность за ухудшение условий труда на своем рабочем месте или на рабочих местах других работников, если оно произошло в результате его небрежности или умышленных действий. Меру ответственности определяет администрация по согласованию с профкомом в соответствии с действующим законодательством.

6.5. Организация несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7. ОПЛАТА ТРУДА.

7.1. Оплата труда устанавливается по Положению, утвержденному приказом работодателя (руководителя).

7.2. Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

7.4. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

7.5. Наименование должностей руководителей, специалистов, служащих, профессий рабочих и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

7.6. Размер оплаты труда работников, состоящих из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) не может быть менее минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

7.7. Заработная плата выплачивается 15 и 30 числа каждого месяца (февраль 28), путем перечисления на счет кредитной организации, указанной в заявлении работника.

Выплата заработной платы работникам производится: два раза в месяц: за первую половину месяца 15 числа текущего месяца; за вторую половину месяца 30 числа (февраль 28), текущего месяца. путем перечисления на счет кредитной организации, указанной в заявлении работника.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

7.8. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и исходя из имеющихся у учреждения средств.

7.9. Решение о введении каждой конкретной премии принимает работодатель, при этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате труда работников соответствующего учреждения.

7.10. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды – по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также премии за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы, в связи с профессиональным праздником и т.д.

7.11. Премирование осуществляется по решению работодателя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.12. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

7.13. Категории работников предусматривающих следующие виды и размеры компенсационных выплат, за работу с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда:

№ п.п.	Должность	повышающий коэффициент
1	Медицинская сестра	0.15

2	Младший медицинский персонал	0.15
3	Социальный работник	0.15
4	Специалист по социальной работе	0.15
5	Повар	0.15
6	Сестра хозяйка	0.15
7	Заведующая отд. стационарного соц.обслуж.	0.15
8	Заведующая отделением социального обслуживания на дому	0.15

7.14. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

7.19. Стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы в учреждении -20%, -30% от оклада.

7.20. Оплата труда в ночное время оплачивается: за ночные часы доплата составляет 50% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

7.21. При наличии экономии фонда заработной платы оказывать материальную помощь работникам КЦСОН в связи с уходом в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск (до двух окладов), с рождением ребенка, с бракосочетанием работника, в случае смерти самого работника, за счет средств от приносящей доход деятельности.

8.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

8.1.Оказывать содействие в устройстве детей в детские дошкольные учреждения работникам, имеющим детей дошкольного возраста.

8.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно – правовых форм по заочной и очной – заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;
- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

8.3 Работники, обучающиеся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования; работники, поступающие в указанные образовательные учреждения; работники, обучающиеся в образовательных учреждениях начального

профессионального образования; работники, обучающиеся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях пользуются гарантиями и компенсациями, предусмотренными трудовым законодательством РФ.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

9.2. При структурной перестройке учреждения, необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательствами, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существующими изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Представительный орган трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении условий договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон.

9.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.9. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя. О чем составляется соответствующий документ.

9.10. Определив систему взаимных договоренностей в сфере социально-трудовых отношений, стороны признают, что их выполнение может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности работы администрации.