

Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания
Оренбургской области «Комплексный центр социального обслуживания населения» в
Новосергиевском районе


Представители работодателя:

Представитель работников:


Заместитель директора ГБУСО «КЦСОН»
в Новосергиевском районе

Заместитель председателя первичной
профсоюзной организации


С.В. Трохова
«14» 11 2016 г.


З.С. Тарасова
«14» 11 2016 г.

Министерство социального развития
Оренбургской области

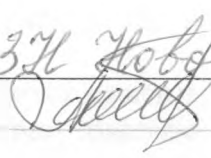

В.В. Горукало
«14» 11 2016 г.

Коллективный договор

государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
Оренбургской области «Комплексный центр социального обслуживания
населения» в Новосергиевском районе

Регистрационный номер 39-16

Зарегистрирован

в ТЖУ № 37 Новосергиевского района
директор  1 ноября 2016 г.
18.11.2016 г.



1. Общие положения

1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Оренбургской области «Комплексный центр социального обслуживания населения» в Новосергиевском районе, в лице заместителя директора государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Оренбургской области «Комплексный центр социального обслуживания населения» в Новосергиевском районе С.В.Троховой;

работники учреждения в лице их представителя — первичной профсоюзной организации работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Оренбургской области «Комплексный центр социального обслуживания населения» в Новосергиевском районе (далее ГБУСО «КЦСОН») в лице заместителя председателя первичной профсоюзной организации З.С. Тарасовой.

2. Данный коллективный договор вступает в силу с 01 января 2017 года и действует по 31 декабря 2019 года.

3. Коллективный договор является:

правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении;

основой для заключения трудовых договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников учреждения.

4. Коллективный договор распространяется на работодателя и работников учреждения и обязателен для выполнения работодателем, первичной профсоюзной организации (далее профком) и работниками.

5. Представители сторон коллективного договора оказывают содействие работодателю и первичной профсоюзной организации.

Работодатель при получении уведомления от первичной профсоюзной организации о намерении заключить коллективный договор обязан вступить в переговоры и заключить его на согласованных сторонами условиях.

6. Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников учреждения, применяются с момента вступления их в силу.

7. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений коллективного договора осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

8. По взаимному согласию представителей сторон в течение срока действия коллективного договора в его текст могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), которые доводятся до сведения работников учреждения, профкома и представителя работодателя.

9. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и организация контроля за выполнением коллективного договора осуществляется представителями работодателя и членами профкома.

10. Представители сторон коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, которые затрагивают служебные (трудовые), профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам.

11. Стороны обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых обязательств.

12. Представители сторон в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации коллективного договора направляют его копию работодателю и первичной профсоюзной

организации для ознакомления с его содержанием работников учреждения и выполнения принятых обязательств.

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

2. Трудовые отношения

14. Трудовые отношения с работниками учреждения регулируются ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

15. Трудовые отношения при поступлении на работу в ГБУСО «КЦСОН» оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок. 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 также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен (в том числе по соглашению сторон) при выполнении следующей работы в ГБУСО «КЦСОН»:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

16. В трудовом договоре, заключаемом с работником, конкретизируются должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, меры социальной поддержки, прописывается размер оклада.

Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников учреждения по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

17. Режим рабочего времени работников учреждения регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации, являющимися приложением к настоящему коллективному договору.

18. Работодатель обеспечивает для работников нормальную продолжительность рабочего времени - для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов, для женщин, работающих в сельской местности, - 36 часов, за исключением работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность служебного (рабочего) времени.

19. В структурных подразделениях, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности, обслуживания объектов.

20. Для отдельных работников установлен режим ненормированного служебного (рабочего) дня, который регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации, в соответствии с которым, по распоряжению работодателя они эпизодически

могут привлекаться к выполнению своих служебных (трудовых) обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного (рабочего) времени в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

21. Сверхурочной считается работа, производимая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Привлечение к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, производится работодателем с письменного согласия работника, в отдельных случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

22. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. За ненормированный рабочий день и за особый характер работы отдельным категориям работников ГБУСО «КЦСОН» предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Наименование профессий и должностей и продолжительность дополнительного отпуска регулируются правилами внутреннего трудового распорядка.

23. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск по заявлению работника может предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

24. График отпусков работников утверждается руководителем организации в установленном законодательством порядке, по согласованию с профкомом.

3. Оплата труда

25. В соответствии с Трудовым кодексом РФ и положениями об оплате труда и о стимулировании труда работников работодатель принимает необходимые меры по обеспечению устойчивой работы учреждения и формированию фонда оплаты труда работников.

Заработная плата выплачивается путем перечисления на лицевой счет работника, открытый в кредитной организации, не реже чем каждые полмесяца за фактически отработанное время: за первую половину месяца – 15 числа текущего месяца, окончательный расчет – в последний день текущего месяца 30 (31) числа, в феврале 28 (29) числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

26. Фонд оплаты труда работников учреждения (с учетом компенсационных и стимулирующих выплат) формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

27. Установление и пересмотр норм трудовых затрат производится на основе технико-экономических обоснований в установленном законом порядке, с обязательным извещением работников, которых касаются изменения, не позднее чем за два месяца до их введения.

4. Содействие занятости

28. Работодатель:

1) в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденным постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 г. № 99, осуществляет согласованные с профкомом мероприятия по обеспечению занятости работников;

2) увольнение работников осуществляет в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

3) увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ГК РФ, производит с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в соответствии со статьями 82, 373 ТК РФ;

4) при принятии решения о ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщает об этом в первичную профсоюзную организацию и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение считается массовым при:

ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

сокращении численности или штата работников в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

увольнении работников в количестве одного процента общего числа работающих в связи с ликвидацией либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

5) при сокращении численности или штата работников учитывает условия статьи 179 ТК РФ преимущественного права оставления на работе;

6) предоставляет высвобождаемым работникам гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации. С письменного согласия работника работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив дополнительную компенсацию работникам в размере среднего заработка, исчисленных пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

7) оказывает содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

5. Охрана труда и здоровья

29. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений работы. В соответствии с Соглашением по охране и улучшению условий труда, заключенных между представителем работодателя и представителем первичной профсоюзной организации, определены мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда работников ГБУСО «КЦСОН».

30. В соответствии со статьей 218 ТК РФ работодателем создается комиссия по охране труда и экологии, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и первичной профсоюзной организации.

Работодатель создает необходимые условия для работы комиссии и уполномоченных лиц первичной профсоюзной организации по охране труда.

Решения первичной профсоюзной организации по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

31. Работодатель разрабатывает и осуществляют мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, назначает ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

32. Работодатель не реже 1 раза в год проводит анализ состояния производственного травматизма и разрабатывает согласованные с первичной профсоюзной организацией мероприятия по его снижению (недопущению).

33. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- 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;
- 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 ГБУСО «КЦСОН»;
- недопущение «Работников» к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья «Работников» при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 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 профкома;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

34. Работник обязан:

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

35. Работодатель при наличии денежных средств выделяет в установленном порядке средства на проведение оздоровительных мероприятий среди работников и членов их семей.

принимают меры к обеспечению их путевками на санаторно-курортное лечение, отдых и детские оздоровительные лагеря.

367. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства об охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. Социальные гарантии, льготы и компенсации

37. Работодатель:

1) обеспечивает своевременное перечисление страховых взносов в фонды конкретных видов обязательного социального страхования в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством;

2) руководствуясь Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно представляет в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полные сведения о застрахованных лицах;

3) обеспечивает социальным работникам и рабочим бюро бытовых услуг, непосредственно оказывающим социально-бытовые услуги на дому гражданам пожилого возраста и инвалидам, проживающим в сёлах, отдалённых от районного центра, получение денежной компенсации за проезд на транспорте общего пользования (кроме такси) внутрирайонных маршрутов и на железнодорожном транспорте пригородного сообщения. Выплата компенсации осуществляется ежемесячно согласно личному заявлению работника учреждения и представленным проездным документам (билеты, маршрутные листы и другое), подтверждающим фактические транспортные расходы;

4) обеспечивает проездными билетами социальных работников и рабочих бюро бытовых услуг, непосредственно оказывающих социально-бытовые услуги на дому гражданам пожилого возраста и инвалидам, проживающих в районном центре, при осуществлении поездок, связанных с исполнением служебных обязанностей;

5) обеспечивает выплату ежемесячной компенсации на коммунальные услуги квалифицированным социальным работникам с высшим и средним (профессиональным) образованием, врачам и среднему медицинскому персоналу;

6) обеспечивает социальных работников и рабочих бюро бытовых услуг, непосредственно оказывающих социально-бытовые услуги на дому гражданам пожилого возраста и инвалидам, специальной одеждой, спец.обувью и инвентарем или выплачивает денежную компенсацию на их приобретение с учетом срока использования (в годах) и сложившейся в регионе фактической цены на данный вид товара.

7. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

38. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профкома регламентируются статьей 377 ТК РФ, статьей 28 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

39. Работодатель:

1) не препятствует вступлению работников в первичную профсоюзную организацию, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации;

2) предоставляют первичной профсоюзной организации информацию о социально-экономическом развитии учреждения;

3) на основании личных письменных заявлений членов первичной профсоюзной организации ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы производят безналичное

удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов;

4) на основании личных письменных заявлений гражданских служащих и работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, производят бесплатное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета первичной профсоюзной организации денежных средств в размере, не ниже установленного для уплаты членских взносов и на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией, для обеспечения защиты их прав и интересов;

5) предоставляют бесплатно первичной профсоюзной организации (для обеспечения их деятельности в интересах работников) оборудованные помещения, средства связи (городской и местный телефоны, возможность пользования электронной и факсимильной связью), транспортные средства;

6) освобождает от основной работы членов первичной профсоюзной организации, не освобожденных от нее, с сохранением денежного содержания (средней заработной платы) для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций первичной профсоюзной организации, его выборных органов и проводимых ими мероприятий.

40. Работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием их в профсоюзный орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники.

41. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) первичной профсоюзной организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин должностных (трудовых) обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации.

42. Права и гарантии профсоюзным работникам, не освобожденным основной деятельности, регламентируются статьями 374, 376 ТК РФ и могут расширяться по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.

43. Должностные лица, виновные в нарушении прав первичной профсоюзной организации или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Обязательства первичной профсоюзной организации

Первичная профсоюзная организация обязуется:

44. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в организации, стабилизации и повышению эффективности работы учреждения, укреплению трудовой и производственной дисциплины, присущими первичной профсоюзной организации методами.

45. Представлять и защищать законные права и интересы членов первичной профсоюзной организации, а также работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, но уплачивающих ей денежные средства в размере, и на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией, перед работодателями, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

46. Руководствуясь Законом о профессиональных союзах через инспекции, комиссии и уполномоченных лиц осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами законодательства о труде, состоянием охраны труда, предоставлением членам первичной профсоюзной организации социальных гарантий, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективными договорами, а также принимать меры по устранению выявленных недостатков.

47. Проводить разъяснительную работу среди работников о правах и роли первичной профсоюзной организации в защите их трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов.

48. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых работников – членов первичной профсоюзной организации.

9. Заключительные положения

49. Контроль за ходом выполнения настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями в составе комиссии, а также соответствующими органами по труду.

При невыполнении коллективного договора заинтересованные лица письменно информируют комиссию или непосредственно руководителей, подписавших его. Стороны коллективного договора проводят консультации по существу представленной информации и принимают решение.

50. Итоги выполнения коллективного договора ежегодно рассматриваются комиссией, подводятся на заседаниях первичной профсоюзной организации и доводятся до сведения работодателя.

51. Работодатель рассматривает наиболее важные вопросы, затрагивающие права и интересы работников, на совместных заседаниях с первичной профсоюзной организацией.

52. Стороны обязуются не позднее, чем за 2 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора вступить в переговоры о заключении коллективного договора на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

**Правила внутреннего трудового распорядка
государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Оренбургской
области «Комплексный центр социального обслуживания населения»
в Новосергиевском районе**

I. Общие положения

1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Оренбургской области «Комплексный центр социального обслуживания населения» в Новосергиевском районе (далее Правила) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регуливающими трудовые правоотношения, и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим рабочего времени и времени отдыха, применение мер поощрения и взыскания.

2. Правила направлены на обеспечение рациональной организации труда, повышение его эффективности, качества и профессионализма, а также укрепление трудовой и исполнительской дисциплины.

II. Порядок приема, перевода и увольнения

3. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора.

4. При приеме на работу и заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет следующие документы:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовая деятельность осуществляется впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовая деятельность осуществляется впервые;
- г) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- д) документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний – требующихся при поступлении на работу, требующую специальных знаний или подготовки.

В отдельных случаях, установленных законодательством Российской Федерации и Оренбургской области, с учетом условий труда может предусматриваться необходимость представления иных документов.

5. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу. После подписания трудового договора один экземпляр вручается работнику, второй, с отметкой работника о получении трудового договора, хранится в его личном деле. Приказ о приеме работника объявляется работнику под роспись.

6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Испытание не устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности и иные периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства без каких-либо изъятий и ограничений.

7. При поступлении гражданина на работу работодатель, в лице инспектора по кадрам обязан ознакомить гражданина с:

- а) настоящими Правилами;
- б) должностной инструкцией;

в) иными локальными актами, имеющими отношение к исполнению работником должностных обязанностей.

Лицо, ответственное за обеспечение безопасности условий труда в организации, знакомит гражданина с нормами охраны труда и противостоит нарушениям техники безопасности.

8. Перевод работника на другую постоянную работу осуществляется с письменного согласия работника. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в пределах данной организации на другое рабочее место в другое структурное подразделение в той же местности, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

9. Для формирования личных дел, оформления удостоверений гражданином представляются: две цветные фотографии на матовой бумаге размером 3x4 см без уголка.

10. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее 3 дней со дня подачи этого заявления выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

11. Трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации. Прекращение трудового договора оформляется приказом ГБУСО «КЦСОН» в Новосергиевском районе, объявляемого работнику под роспись.

12. Датой увольнения работника считается последний день исполнения им должностных обязанностей. В последний день исполнения работником должностных обязанностей работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, и произвести с ним окончательный расчет.

13. При увольнении работник сдает служебное удостоверение, числящиеся за ним оборудование и материальные ценности.

III. Основные права и обязанности работодателя

14. При осуществлении своих прав и исполнении своих обязанностей работодатель руководствуется Конституцией Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами о труде, Уставом, Положением об организации, настоящими правилами, а также иными актами, содержащими нормы трудового права.

15. Работодатель имеет право:

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

вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

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

16. 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, 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, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом;

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 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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления первичной профсоюзной организации 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, 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, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

IV. Основные права и обязанности работника

17. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, 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 соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами:

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, 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 право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

18. Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором:

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества)

19. Перечень прав и обязанностей конкретного работника определяется должностной инструкцией, которая является неотъемлемой частью трудового договора и является приложением к нему.

20. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов, для женщин, работающих в сельской местности - 36 часов. Начало рабочего времени с 09.00 часов, окончание с понедельника по четверг в 18.00 часов, для женщин, работающих в сельской местности, - в 17.15, в пятницу - в 17.00 часов, для женщин, работающих в сельской местности, - в 16.00 часов. Выходные дни - суббота и воскресенье.

Перерыв для отдыха и питания с 13.00 часов до 13 часов 48 минут.

В целях охраны здоровья работников предусматриваются технические перерывы: с 11.00 до 11.15 и с 16.00 до 16.15, предназначенные для отдыха работников от работы за компьютерной техникой. Во время технического перерыва сотрудники не выполняют должностные обязанности, не связанной с использованием компьютерной техники.

21. За работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	Директор	14
2.	Заместитель директора	10
3.	Главный бухгалтер	5

6.	Экономист по финансовой работе	
	Заведующий отделением	
7.	Специалист по социальной работе	
7.	Специалист по работе с семьей	3
8.	Бухгалтер	3
9.	Психолог	3
10.	Юрисконсульт	3
11.	Инспектор по кадрам	3
12.	Программист	3
13.	Специалист по охране труда	3
14.	Медицинская сестра	3
15.	Делопроизводитель	3
16.	Социальный работник	3
17.	Рабочий бюро бытовых услуг	3

22. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 степени, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	Водитель	7
2.	Повар	7

23. Для отдельных категорий работников, где по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность работы рабочего времени (воспитатель, помощник воспитателя, сторож, санитарка, оператор котельной). вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год. Для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда (повар) вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом - три месяца. Для данных категорий работников устанавливается сменный режим рабочего времени по утвержденному графику.

24. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом непосредственно руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

25. Отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин считается нарушением трудовой дисциплины и является основанием для применения дисциплинарного взыскания.

В случае необходимости отсутствия на рабочем месте по уважительной причине в течение дня для посещения иных органов, учреждений, организаций, расположенных на территории Новосергиевского района, работник должен записаться у инспектора по кадрам в журнале учета рабочего времени с указанием времени и причины отсутствия.

26. Очередность предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, составленных с учетом необходимости реализации возложенных на учреждение функций и задач.

27. Графики ежегодных отпусков утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзной организацией с указанием конкретной даты начала и окончания ежегодного отпуска и доводятся до работников под роспись.

28. Отпуска предоставляются на основании заявления работников в соответствии с утвержденным графиком отпусков и оформляются приказами.

29. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. 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. По согласованию с работником работнику может предоставляться часть отпуска иной продолжительности.

V. Поощрения и награждения работников

30. За безупречную и эффективную работу, образцовое исполнение должностных обязанностей, высокую исполнительскую дисциплину, выполнение заданий особой важности применяются следующие виды поощрения и награждения:

а) объявление Благодарности государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Оренбургской области «Комплексный центр социального обслуживания населения» в Новосергиевском районе;

б) награждение Почетной грамотой государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Оренбургской области «Комплексный центр социального обслуживания населения» в Новосергиевском районе;

в) выплата единовременного поощрения:

г) вручение ценного подарка.

31. Соответствующая запись о поощрении или награждении вносится в трудовую книжку, копия приказа о поощрении или награждении приобщается к личному делу работника.

32. Порядок премирования работников за своевременное выполнение должностных обязанностей, оказания материальной помощи определяется отдельными локальными актами государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Оренбургской области «Комплексный центр социального обслуживания населения» в Новосергиевском районе.

VI. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

33. За совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него должностных обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение.


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

34. Дисциплинарное взыскание применяется в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

35. Копия приказа о применении к работнику дисциплинарного взыскания с указанием оснований его применения вручается работнику под расписку в течение 3 дней со дня издания приказа.

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

37. Работодатель до истечения года со дня издания приказа о применении дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по письменному заявлению работника.

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью 15(пятнадцать)страниц
Заместитель директора ГБУСО «КЦСОН» в
Новосергиевском районе
 С.В.Трохова

