



Оглавление  
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны  
1.2. Предмет договора  
**МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
АЛТАЙСКОГО КРАЯ**  
**Краевое государственное бюджетное учреждение социального  
обслуживания «Краевой социально – реабилитационный центр для  
несовершеннолетних  
«НАДЕЖДА»**

659305 г. Бийск, пер. Мартыанова, 53/1 тел/факс: 43-53-25 e-mail: detskiyprhut@mail.ru

Председатель профсоюзной  
организации КГБУСО «Краевой  
социально-реабилитационный  
центр для несовершеннолетних  
«Надежда»



Е.В. Сусоева

02 июля 2011 год

Директор КГБУСО «Краевой  
социально-реабилитационный  
центр для несовершеннолетних  
«Надежда»



Е.В. Воронцова

02 июля 2011 год

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Коллективный договор**  
**Прошел уведомительную регистрацию**  
**в Центре занятости населения**  
**Краевого государственного казенного учреждения**  
**«Управление социальной защиты населения по**  
**городу Бийску, Бийскому и Солтонскому районам»**  
**« 02 » июля 2011 года**  
**Регистрационный номер 935**  
**Директор центра занятости населения**  
**С.Р. Пешенева**

## Оглавление

|  |    |
|--|----|
| I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....   | 3  |
| 1.1. Стороны и назначение коллективного договора .....   | 3  |
| 1.2. Предмет договора .....  | 3  |
| 1.3. Сфера действия договора .....   | 3  |
| 1.4. Соответствие коллективного договора нормам действующего законодательства, краевым, городским, отраслевым тарифным соглашениям ..... | 3  |
| 1.5. Основные принципы заключения коллективного договора .....   | 3  |
| 1.6. Общие обязательства работодателя и представительного органа работников .....  | 3  |
| II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ .....   | 4  |
| 2.1. Порядок приема и увольнения работников .....  | 4  |
| III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА .....  | 9  |
| IV. Оплата труда .....   | 11 |
| V. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ .....  | 13 |
| 5.1. Материальная ответственность работодателя перед работником.....   | 13 |
| 5.2. Материальная ответственность работника .....  | 14 |
| VI. ОХРАНА ТРУДА .....   | 15 |
| VII. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ .....  | 20 |
| VIII. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ .....  | 21 |
| IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....  | 22 |

### 1.3. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

1.3.1. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Учреждения.

### 1.4. СООТВЕТСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА НОРМАМ ДЕЙСТВУЮЩЕГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, КРАЕВЫМ, ГОРОДСКИМ, ОТРАСЛЕВЫМ ТАРИФНЫМ СОГЛАШЕНИЯМ

Упомянутый договор заключен в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В настоящем договоре с учетом финансово-экономического положения Учреждения устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, отраслевыми, краевыми, городскими (межотраслевыми) соглашениями.

### 1.5. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе норм законодательства, полномочности представляемых сторон, свободы выбора обсуждения и решения вопросов, содержащихся в его содержании, реальности обеспечения принятых обязательств.

# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

## 1.1. СТОРОНЫ И НАЗНАЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 1.1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и Работодатель краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Краевой социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда», в лице их уполномоченных представителей. Представитель Работников: председатель профсоюзной организации – Сысоева Елена Витальевна; представитель Работодателя: директор центра – Воронцова Елена Викторовна.
- 1.1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Учреждении.

## 1.2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

- 1.2.1. Настоящий договор содержит и регулирует обязательства и права работников и работодателя по вопросам: режима рабочего времени и времени отдыха, оплаты и охраны труда, обеспечение занятости, дополнительных по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.
- 1.2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

## 1.3. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

- 1.3.1. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Учреждения.

## 1.4. СООТВЕТСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА НОРМАМ ДЕЙСТВУЮЩЕГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, КРАЕВЫМ, ГОРОДСКИМ, ОТРАСЛЕВЫМ ТАРИФНЫМ СОГЛАШЕНИЯМ

Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

## 1.5. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

## 1.6. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

- 1.6.1. Работодатель признает профсоюзную организацию центра, уполномоченную общим собранием работников, представлять их интересы при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверке его выполнения и обязуется осуществлять учет мнения профсоюзного комитета по вопросам, предусмотренным действующим законодательством и настоящим договором.
- 1.6.2. Профсоюзная организация работников обязуется содействовать эффективной работе учреждения.
- 1.6.3. Стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению учреждением (ст.53 ТК РФ), посредством создания совместных комиссий и других органов взаимодействия.

## II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

### 2.1. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА

- 2.1.1. Прием на работу осуществляется путем заключения с работником письменного трудового договора (эффективного контракта) в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы место работы (с указанием структурного подразделения), дата начала работы, наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием и конкретная трудовая функция; его должностные обязанности и права; права и обязанности работодателя; характеристика условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых и вредных и (или) опасных условиях; режим работы и отдыха; виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью, условия оплаты труда, показатели критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.
- 2.1.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства), страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу, документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки, справку об отсутствии судимости.
- 2.1.3. Работникам при заключении трудового договора необходимо пройти медицинский осмотр (обследование). Медицинский осмотр проводится для

определения пригодности работника по состоянию здоровья к выполнению работы, предусмотренной трудовым договором, а также в целях охраны здоровья граждан, предупреждения возникновения и распространения болезней. Работники, осуществляющие работу дистанционно, предоставляют справку о прохождении флюорографии.

2.1.4. Трудовой договор или отдельные его части могут быть изменены или дополнены, если это не влечет изменения существенных условий договора, без согласования с работником.

2.1.5. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия порученной работе. Условие об испытании должно быть отражено в трудовом договоре и указано в приказе о приеме его на работу. Срок испытания при приеме на работу не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителя, главного бухгалтера – шести месяцев.

2.1.6. Работодатель вправе определить и принять решение о несоответствии работника порученной ему работе только в период срока, установленного для испытания. Признав результаты испытания неудовлетворительными, работодатель вправе расторгнуть с работником трудовой договор. О расторжении договора в связи с неудовлетворительными результатами испытания работодатель обязан предупредить работника не менее чем за три дня.

2.1.7. Работодатель знакомит вновь принятого работника:

- с приказом о приеме на работу;
- с заключенным трудовым договором;
- настоящим коллективным договором;
- с Уставом учреждения;
- с правилами внутреннего трудового распорядка;
- с положением о защите персональных данных;
- с положением об оплате труда;
- с должностной инструкцией.

2.1.8. Изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора допускается только с письменного согласия работника, не должно противоречить статье 72 главы 12 Трудового кодекса РФ.

2.1.9. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

2.1.10. При неисполнении работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором, администрация вправе применять к нему дисциплинарное взыскание.

2.1.11. Администрация не имеет права накладывать взыскание на работника или уволить его за невыполнение работы, не предусмотренной его должностными обязанностями.

2.1.12. При намечающемся массовом высвобождении работников, работодатель обязан представлять проекты приказов о сокращении численности (штата), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства не позднее, чем за два месяца в представительный орган работников – профсоюзную организацию, и не позднее, чем за два месяца в службу занятости населения до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.1.13. При сокращении численности или штата работников (п.2 ст.81 Трудового кодекса РФ) работодатель обязуется предпринять следующие меры:

- использовать естественное сокращение мест (увольнение по собственному желанию, добровольный уход на пенсию, увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности и т.д.); расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных федеральными законами;

- ограничивать сверхурочные работы;

- предоставлять высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занимать вакантные рабочие места при наличии у них необходимой квалификации;

Преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса РФ, предоставляется:

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;

- работникам, супруг(а) которого уже является безработным(ой);

- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 2 года до ухода на пенсию).

2.1.14. Работодатель обязуется не увольнять по своей инициативе беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства, до достижения ими 18 лет, одиноких матерей или одиноких отцов, имеющих детей до 14 лет, кроме случаев ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству на другом предприятии по прежней профессии, квалификации с участием службы занятости.

Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для самостоятельного поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.1.15. Взаимодействовать со службами занятости по решению вопросов трудоустройства.

Прекращение трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата допускается с предварительным письменным уведомлением, не менее, чем за два месяца до увольнения.

2.1.16. Стороны согласны с тем, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата в дополнение к перечисленным в ст.179 Трудового кодекса РФ пользуются:

- беременные женщины;

- женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет) другие лица, воспитывающие указанных детей без матери (ст.261 ТК РФ).

2.1.17. При увольнении работника по причине сокращения численности или штата работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

2.1.18. Работодатель за счет средств учреждения выплачивает работникам выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства (с учетом выходного пособия), но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

2.1.19. Работники, уволенные по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятии открывшихся вакансий, требующих их квалификации.

## ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

### Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК 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;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном ТК РФ, 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 ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также 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 ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда, в порядке установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового договора;
- 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, находящимся 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 здоровья людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц,

находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

## ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

### Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

### Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить 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 ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;
- представлять 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;
- рассмотреть 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;
- создать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;



- обеспечить бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять свои обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами трудовыми договорами.

### III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. При установлении рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.2. Вопросы продолжительности и режима рабочего времени и времени отдыха, предоставления дополнительных отпусков, продолжительность ежедневной работы (смены) определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета работников.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ).

3.3 Стороны договорились, что безусловное право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, для которых эти гарантии установлены законодательством, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве.

3.4. Работникам, которым установлена пятидневная рабочая неделя, предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительность 48 минут. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

Работникам, работающим по сменам (скользящему графику), время для приема пищи предоставляется в течение рабочей смены и определено:

- специалистам по социальной реабилитации с 13-20 до 13-50.

3.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час работникам, которым установлена пятидневная рабочая неделя. На работников, осуществляющих работу по графику (по сменам), распространяется положение пункта 3.8. настоящего Коллективного договора.

3.6. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников, привлекаемых к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени, утверждается приказом директора Учреждения.

3.7. Работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени осуществляется в случае производственной необходимости и носит эпизодический характер.

3.8. Компенсация за ненормированный рабочий день устанавливается пропорционально отработанному времени в виде дополнительного оплачиваемого отпуска. Привлечение работников к работе за пределами рабочего времени осуществляется на основании приказа директора Учреждения при наличии письменного согласия работника. Количество времени переработки вносится в табель учета рабочего времени. Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется работнику на основании его письменного заявления, о чем директором Учреждения издается соответствующий приказ.

3.9. Для отдельных категорий сотрудников (работники по присмотру и уходу за детьми, повара, дежурные по режиму, кухонные рабочие, специалисты по социальной реабилитации) вводится суммированный учет рабочего времени, Учетным периодом является календарный год.

3.10. Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска 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 РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.11. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника учреждения составляет:

- основной оплачиваемый отпуск – 28 календарных дней;
- дополнительный оплачиваемый отпуск - 14 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем;
- дополнительный оплачиваемый отпуск - 2 календарных дня работникам с I и II группами инвалидности, при условии предоставления ими справки МСЭ и/или карты реабилитации и абилитации инвалида;

3.12. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается (ст.126 Трудового Кодекса РФ).

3.13. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный отпуск вне графика по просьбе работника:

- при получении путевки на санаторно-курортное лечение;
- по уважительным семейным обстоятельствам.

3.14. Работник имеет право на краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы по заявлению в связи:

- со свадьбой работника – до 5 календарных дней;
- с рождением ребенка – до 5 календарных дней;
- со свадьбой детей – на усмотрение работодателя;
- со смертью близких родственников – до 5 календарных дней;
- с переездом на новое место жительства – на усмотрение работодателя.

В остальных случаях отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по его письменному заявлению согласно ст. 128 ТК РФ.

3.15. Работникам, имеющих детей в возрасте до 12 лет, предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы 1 сентября для сопровождения ребенка в школу.

3.16. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

3.17. В соответствии со ст.121 ТК РФ, в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, неработающие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующим восстановлением на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
- время предоставления по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течении рабочего года.

3.18. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

3.19. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст.121 ТК РФ).

3.20. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья. Полученных при исполнении обязанностей военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

3.21. Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник имеет право прекратить его и приступить к работе, поставив в известность работодателя.

## IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, качества, сложности и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты, надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. Заработная плата не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ, Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»). КГБУСО «Краевой социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда» находится на бюджетном финансировании и в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера.

Размер средств на оплату труда работников Учреждения может быть уменьшен при условии уменьшения объема предоставляемых им государственных услуг, а также с учетом других требований действующего законодательства.

4.3. Оплата труда работников Учреждения определяется трудовым договором исходя из условий, результативности труда особенностей деятельности Учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

4.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: 17 числа за текущий месяц и 2 числа за предыдущий месяц. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составленных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ), т.е. выдавать работнику расчетный лист. Заработная плата выплачивается работнику перечислением на лицевые счета.

4.5. Система оплаты труда работников подведомственных Минсоцзащите Алтайского края краевых государственных бюджетных учреждений социального обслуживания, включающая размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, соглашениями, локальными актами учреждений и локальными актами Минсоцзащиты Алтайского края в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

4.6. Сотрудникам, труд которых носит напряженный характер, устанавливается доплата за напряженный труд, в размере, определенном приказом директора центра.

4.7. Работникам КГБУСО «Краевой социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда», выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата до 50 процентов от оклада за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника в соответствии с положением об оплате труда работников центра.

4.8. Работникам Учреждения доплата за работу в ночное время производится в размере 50% (процентов) за каждый час работы в соответствии с Положением об оплате труда работников.

Ночным считается время с 22 часов вечера до 06 часов утра.

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со ст. 152, 153 ТК РФ.

4.10. Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должности (видам работы), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.11. Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством, осуществляются только с его письменного согласия.

4.12. Заработная плата за отпуск выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

4.13. Премирование работников Учреждения осуществляется за своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей по основным направлениям деятельности Учреждения, в частности, по результатам работы за отчетный период – квартал, год с учетом личного вклада работника в общие результаты работы, а также единовременно (в связи с праздничными днями, профессиональными праздниками, круглыми датами) за счет экономии фонда оплаты труда.

Размер единовременного премирования в связи с государственными или профессиональными праздниками устанавливается в абсолютных размерах.

Праздничные дни:

23 февраля – День защитников Отечества;

8 марта – Международный женский день;

8 июня – День социального работника.

Размер единовременного поощрения к юбилейным и круглым датам составляет: 60, 65 лет – 1 000 (одна тысяча) рублей.

4.14. Всем работникам центра, в связи со спецификой учреждения, оклады увеличиваются на 20%, персоналу, непосредственно работающему с детьми с девиантным поведением устанавливается доплата в размере 15% от оклада согласно приложению №2 к приказу № 377 Министерства здравоохранения от 15.10.99г.

4.15. На основании приказа Министерства здравоохранения № 377 от 15.10.1999 года ежемесячно выплачивается вознаграждение за непрерывный стаж работы в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания:

от 3 до 5 лет – 20% от оклада;

свыше 5 лет – 30% от оклада.

4.16. Помимо основной работы в свободное время работники вправе осуществлять работу по совместительству (как внутри учреждения, так и у другого работодателя (ст.58 ТК РФ).

## V. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

### МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ

5.1. Работодатель возмещает работнику не полученный заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

В случае восстановления на прежней работе работника, незаконно уволенного или незаконно переведенного на другую работу, работодатель обязан оплатить работнику время вынужденного прогула в размере среднего заработка (при незаконном увольнении) либо выплатить разницу в зарплатке (при незаконном переводе на другую работу).

5.2. Ущерб, причиненный работодателем имуществу работника, возмещается в полном объеме.

5.3. Работодатель принимает решение о возмещении ущерба, причиненного имуществу работника, в 10-дневный срок с дня поступления соответствующего заявления.

### МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА

5.4. Работник обязан возместить причиненный им прямой действительный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

5.5. Работник несет ответственность за ущерб, причиненный имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если тот отвечает за его сохранность, а также в случае возникновения у работодателя обязанности возмещать ущерб третьим лицам. В данном случае работодатель возмещает ущерб третьим лицам по нормам гражданского законодательства, т.е. в полном размере, а непосредственный причинитель вреда (работник) будет нести ответственность перед работодателем.

5.6. Работник вправе добровольно возместить причиненный ущерб полностью или частично. Это осуществляется путем внесения соответствующих денежных сумм в кассу учреждения.

5.7. С согласия администрации учреждения работник может передать равноценное имущество или исправить поврежденное. Возмещение ущерба в натуре может происходить как по инициативе работника, так и по инициативе администрации учреждения.

5.8. Ремонт поврежденного имущества должен производиться работником безвозмездно в свободное от работы время.

5.9. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК или федеральными законами.

5.10. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

5.11. Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

5.12. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- 1) когда в соответствии с ТК или федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- 7) разглашение сведений, соответствующих охраняемой законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 8) причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

5.13. Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба устанавливается договором о материальной ответственности, заключенным с заместителями директора учреждения, главным бухгалтером, заведующим складом.

5.14. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнением работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

5.15. Письменные договоры о полной материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

5.16. Ответственность возникает только за ущерб, причиненный недостачей материальных ценностей, при этом работник отвечает за недостачу тех ценностей, которые получил. Не подлежит взысканию недостача, возникшая до передачи работнику материальных ценностей. Если недостача явилась следствием

неправильно составленных документов, ответственность наступает в ограниченном размере.

5.17. Размер ущерба, причиненного работодателю, определяется по фактическим потерям, исходя из рыночных цен, но он не может быть ниже балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам. Отсутствие бухгалтерских документов означает невозможность взыскания с работника ущерба. Размер возмещения ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности.

5.18. Договор о полной материальной ответственности оформляется в двух экземплярах, один из которых находится у работника, другой – у работодателя.

## VI. ОХРАНА ТРУДА

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себе правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

5.1. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессионных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 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 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 защиты работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда или органами общественного контроля за соблюдением требований охраны труда;
- обращение в органы государственной власти 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;
- равное 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 его профессионального заболевания;



- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

6.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий в организации возлагаются на работодателя.

***Работодатель обязан обеспечить:***

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

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

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- замену спецодежды и других СИЗ, пришедших в негодность не по вине работника, производить списание отслуживших срок без сдачи ее на склад;

- стирку, сушку спецодежды, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке сказанные обучение, инструктаж, 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 с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

- проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- рассмотрение как нарушение трудовой дисциплины отказ работника от прохождения медицинского осмотра без уважительной причины. При уклонении работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнении им рекомендаций по результатам проведенных обследований администрация учреждения не должна допускать его к выполнению трудовых обязанностей;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и 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 в установленном Правительством Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и наличие в подразделениях инструкций по охране труда по каждой профессии на отдельные виды работ, а также по пожарной безопасности;
- работникам, непосредственно занятым работой на персональных компьютерах, перерывы для отдыха на 10 мин. через каждый час работы с включением времени перерыва в рабочее время.

6.3. Ответственность за состояние условий и охраны труда в учреждении лежит на заведующей хозяйством;

Организацию работы по охране труда осуществляет лицо, назначенное приказом директора.

#### **Организация обучения.**

6.4. Ответственный за состояние условий и охраны труда в учреждении обязан проводить вводный инструктаж для всех поступающих на работу лиц. Первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи на рабочем месте проводят непосредственные руководители работ, руководители подразделений, прошедшие в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда. Проведение всех видов инструктажей регистрируется в соответствующих журналах проведения инструктажей с указанием подписи инструктируемого и подписи инструктирующего, а также даты проведения инструктажа.

6.5. Ответственный за состояние условий и охраны труда в учреждении организует проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения работников по электробезопасности, не реже одного раза в квартал инструктажа по пожарной безопасности, не реже одного раза в полугодие инструктажа на рабочем месте.

#### **Разработка инструкций по охране труда**

6.6. Инструкции по охране труда для работников разрабатываются исходя из профессии или вида выполняемой работником работы и утверждаются директором КГБУСО Краевой социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда».

#### **Создание комиссии по охране труда.**

6.7. Работодатель создает в учреждении Комиссию по охране труда согласно ст.218 ТК РФ, в состав которой входят представитель работодателя и профсоюза.

6.8. Условия создания, порядок работы, полномочия комиссии оговариваются Положением об организации работы комиссии по охране труда в центре.

6.9. Совместно с комиссией по охране труда работодатель обязуется

организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и выполнении Плана мероприятий по охране труда на текущий год.

**Содержание работ по охране труда в центре.**

6.10. Работодатель обязуется: внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм; обеспечивать санитарно-гигиенические условия труда; своевременно обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и средствами индивидуальной защиты, согласно утвержденному перечню, а также обеспечивать их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену; приобретать и выдавать за счет собственных средств смывающие и обезвреживающие средства, в соответствии с установленными нормами работникам, занятых на работах с вредными условиями труда; представлять дополнительный отпуск.

6.11. Работодатель обеспечивает за счет собственных средств прохождение работниками, в соответствии с утвержденным Перечнем профессий и должностей, подлежащих периодическому медицинскому осмотру, периодические медицинские осмотры для определения пригодности работников для выполнения поручаемой им работы и предупреждения профзаболеваний.

6.12. Работодатель берет на себя обязательства информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.13. Работодатель обязуется не реже одного раза в пять лет проводить специальную оценку условий труда. Информацию о результатах специальной оценки условий труда доводить до сведения работников КГБУСО «Краевой социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда».

6.14. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения к дисциплинарной ответственности. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии со ст.220 ТК РФ.

6.15. Работник руководствуется в работе действующими нормативными правовыми актами (ст.214 ТК РФ) и инструкциями по охране труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, распоряжениями администрации учреждения и обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и

первоначальные (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.16. Работник, допустивший виновное нарушение инструкций и требований по охране труда, может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. Если нарушения правил охраны труда связаны с причинением прямого действительного ущерба учреждению, работник несет материальную ответственность в установленном законом порядке.

6.17. Работодатель обязуется расследовать все несчастные случаи, связанные с производством в соответствии с ТК РФ и Положением «Об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда от 24.10.2002 № 73. Работодатель проводит анализ причин несчастных случаев, осуществляет мероприятия по их предупреждению.

6.18. О каждом групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (или его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме в учреждения, согласно ст. 228.1 ТК РФ.

6.19. О каждом страховом несчастном случае работодатель сообщает в течение суток в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации), согласно п.5 Положения «Об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденного Постановлением Минтруда от 24.10.2002 № 73 и ст.228.1 ТК РФ.

6.20. Работодатель обязуется обеспечивать гарантии, права работников на охрану труда, предусмотренные Основами законодательства РФ об охране труда, ТК РФ и закреплять эти права в трудовых договорах.

## **VII. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ.**

7.1. Обязательное социальное страхование - часть государственной системы социальной защиты населения, спецификой которой является осуществляемое в соответствии с федеральным законом страхование работающих граждан от возможного изменения материального и (или) социального положения, в т.ч. во независящим от них обстоятельствам. Оно представляет собой систему создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и (или) социального положения работающих граждан, а в случаях, предусмотренных законодательством РФ, иных категорий граждан вследствие признания их безработными, трудового увечья или профессионального заболевания, инвалидности, болезни, травмы, беременности и родов, потери кормильца, а также наступления старости, необходимости получения медицинской помощи, санаторно-курортного лечения и наступления иных установленных законодательством РФ социальных страховых рисков, подлежащих обязательному социальному страхованию (ст. 1 Федерального закона от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования»).

7.2. Администрация обязуется своевременно перечислять страховые взносы в фонд социального страхования, пенсионный фонд РФ.

7.3. Работники КГБУСО «Краевой социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Надежда» обязаны проходить периодические медицинские осмотры для определения пригодности для выполнения поручаемой им работы и предупреждения профзаболеваний.

7.4. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является одним из видов социального страхования и создает основу для социальных гарантий пострадавшим на производстве, включающих в себя имущественные интересы физических лиц, связанные с утратой здоровья, профессиональной трудоспособности либо их смертью вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

7.5. Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется путем своевременной регистрации (перерегистрации) работодателя - страхователя, начисления и перечисления в установленном порядке и определенные страховщиком сроки страховых взносов. Таким образом, все работники организации являются застрахованными. Работники, вновь принятые на работу, независимо от срока поступления на работу также являются застрахованными.

7.6. Каждый работник, выполняющий работу на основании трудового договора с работодателем, а также физические лица, выполняющие у работодателя работу на основании гражданско-правового договора (если в соответствии с этим договором работодатель обязан уплачивать за него страховые взносы), подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с момента заключения с работодателем соответствующего договора.

7.7. Социальное страхование входит в круг обязанностей работодателя и осуществляется работодателем (страхователем) за счет собственных средств путем перечисления Фонду социального страхования России (страховщику) в установленном порядке обязательных платежей (страховых взносов).

7.8. Право застрахованных на обеспечение по социальному страхованию возникает со дня наступления страхового случая - подтвержденного в установленном порядке факта повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

7.9. Степень утраты профессиональной трудоспособности лицами, получившими повреждение здоровья в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, устанавливается учреждениями медико-социальной экспертизы в соответствии с Правилами, утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 октября 2000 г. № 789.

7.10. При увольнении из учреждения в связи с уходом на пенсию впервые независимо от возраста, а также досрочно, выплачивать единовременное вознаграждение в размере одного должностного оклада.

7.11. Премировать работников по случаю юбилейных дат согласно Положению о премировании и материальной помощи.

7.12. Ежегодно, в канун Дня социального работника и Дня пожилого человека, чествовать ветеранов труда.

7.13. Допускается оказание медпомощи медицинскими специалистами учреждения всем работникам учреждения.

## VIII. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ

8.1. Руководитель (директор центра «Надежда») и профсоюз пришли к взаимной договоренности о том, что в случае возникновения спора, в течение 7 рабочих дней после выдвижения претензий одной из сторон, проводятся взаимные консультации. Результаты консультаций оформляются протоколом. В случае не достижения компромисса, спор решается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

## XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня его подписания. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый. Стороны вправе продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.2. Действие коллективного договора после его подписания распространяется на всех работников независимо от их членства в профсоюзе или непринадлежности к нему, независимо от того, кто от имени работников подписал данный коллективный договор.

9.3. Изменение наименования организации, как и расторжение трудового договора с ее руководителем, не прекращает действия коллективного договора, поскольку руководитель организации, как правило, является лишь представителем работодателя и осуществляет все действия в рамках трудовых и иных связанных с ними отношений лишь от его имени.

9.4. В случае реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие весь срок проводимой реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования).

9.5. Смена формы собственности не означает немедленного прекращения действия заключенного коллективного договора, и как минимум три месяца со дня перехода прав собственности он продолжает действовать. Более того, стороны могут и в этом случае продлить срок действия коллективного договора на срок до трех лет и заключить новый, но это не происходит автоматически - любая из сторон должна сделать другой соответствующее предложение.

9.6. В течение срока действия коллективного договора может возникнуть необходимость во внесении в него изменений или дополнений, которые производятся в процессе проведения коллективных переговоров.

9.7. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью  
на 2 (двадцати двух) листах  
через гор. \_\_\_\_\_ Е.В.Воронцова



## УСТАВНОЕ ПРАВИЛО ПОЛОЖЕНИЯ

### АНТИ-РАКЕТНЫЕ СПОСОБЫ

1.1. Данное постановление является основным документом, регламентирующим деятельность...