

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Профсоюзного
комитета ОАУСО
«Боровичский КЦСО»
Уку Н.Н. Колухина

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ОАУСО
«Боровичский КЦСО»
М.А. Калинина



**областное автономное учреждение
социального обслуживания
«Боровичский комплексный
центр социального обслуживания»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2022 – 2024 гг.**

15.02.2022.
руководитель отдела
комитета Экономика
И.А. Мащенко

Принят на общем собрании
трудового коллектива

г. Боровичи
2022 год

Настоящий коллективный договор областного автономного учреждения социального обслуживания «Боровичский комплексный центр социального обслуживания» (далее – Учреждение) - является правовым актом, заключенным на основании Трудового Кодекса РФ, утвержденного Федеральным законом № 197-ФЗ от 30.12.2001 г. и направленным на содействие договорному регулированию трудовых отношений в учреждении в интересах сторон.

СТОРОНАМИ НАСТОЯЩЕГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ЯВЛЯЮТСЯ:

Представитель работодателя - директор ОАУСО «Боровичский комплексный центр социального обслуживания» Калинина Марина Алексеевна, действующая на основании Устава, далее по тексту – **Работодатель**.

Представитель работников учреждения – профсоюзная организация ОАУСО «Боровичский комплексный центр социального обслуживания», в лице председателя профкома Колухиной Надежды Николаевны, далее по тексту – **Профком**.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. ПОЛНОМОЧНОСТЬ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН

1.1.1. Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляет директор, определенный Уставом высшим должностным лицом, отвечающим за деятельность Учреждения (ст.33 ТК РФ);

1.1.2. Интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляет профсоюзная организация, уполномоченная общим собранием трудового коллектива (ст. 29-30 ТК РФ).

1.2. ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественные права, дополнительные, более благоприятные для работников по сравнению с законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, положениями об охране труда и его оплате, льготы, социально - экономические, бытовые и иные гарантии работников, установленные сторонами с учетом финансово-экономического положения Работодателя;

1.2.2. Коллективный договор конкретизирует основные положения ТК РФ, других нормативных правовых актов, которые законом прямо отнесены для разрешения через коллективный договор, определяет нормы трудового права, не отрегулированные ТК РФ.

1.3. СООТНОШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА С ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ

1.3.1. Локальные нормативные акты Работодателя (приказы), ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и другими соглашениями либо принятые без соблюдения, предусмотренного Трудовым кодексом РФ порядка учета мнения (согласования) представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, настоящий коллективный договор (ст.8 ТК РФ).

1.4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.4.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности и равноправия представителей сторон, свободы выбора обсуждения решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии коллективного договора являются обязательными для работодателя и работников учреждения;

1.4.2. Согласованные сторонами гарантии и обязательства обеспечиваются доходами и соответствующими ресурсами учреждения;

1.4.3. Стороны обязуются обсуждать и принимать согласованные решения по всем вопросам трудовых и социально-экономических отношений, предусмотренных ТК РФ, настоящим коллективным договором, признают приоритет переговорных методов и примирительных процедур в разрешении конфликтов;

1.4.4. При безусловном выполнении Работодателем принятых на себя обязательств по настоящему коллективному договору, действующему трудовому законодательству - Профком гарантирует не прибегать к организации каких-либо коллективных действий в качестве силового давления на Работодателя по внесению изменений сверх принятых обязательств коллективным договором.

2. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ

2.1. В учреждении осуществляется совместная работа представителей работодателя и работников в лице профкома по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;

2.2. Участие профкома, как представительного органа работников, в деятельности и развитии учреждения через:

- проведение консультаций, согласований, принимаемых локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (условий работы, оплаты труда, рабочего времени и отдыха, приема, увольнения, перевода, перемещения, других существенных условий трудовых договоров работников и настоящего коллективного договора, социального страхования), затрагивающих трудовые и социально-экономические гарантии работников по коллективному договору (ст.8, 53, 372, 400 ТК РФ);

- доведение до профкома заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников: ликвидации, реорганизации, приватизации или банкротства учреждения; введения организационных преобразований, влекущих за собой рост или сокращение численности и штата работников, изменения условий трудовых договоров работающих; проведения подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами, настоящим коллективным договором; совместное обсуждение этих проблем;

- обсуждение вопросов деятельности учреждения, стратегических и текущих планов развития, финансовой политики; доведение информации о результатах деятельности учреждения, аудиторских проверок, актов ревизионной комиссии, другой важной информации, затрагивающей интересы работников; внесение предложений по совершенствованию работы учреждения;

- ежегодное проведение собрания трудового коллектива по обсуждению итогов уставной, финансово-экономической деятельности учреждения за прошедший год и перспективах на новый год с отчетом работодателя о проделанной работе;

- участие представителя профкома, в лице его председателя, в планерках, совещаниях руководящих работников учреждения.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ, ПРОФКОМА И РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны признают, что выполнение коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными действиями сторон, направленными на повышение эффективности деятельности и развитие учреждения, повышение материального благосостояния каждого работника.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, других соглашений, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- предоставлять работникам рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, отвечающее требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату, соответствующую квалификации, сложности труда, количеству и качеству выполняемой работы, в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, трудовыми договорами; обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- предоставлять работникам возможность отдыха, обеспечиваемого установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором;
- в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором, трудовыми договорами с работниками создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда (ст. 189 ТК РФ);
- обеспечивать право работников вести коллективные переговоры, заключать коллективный договор, а также разрешать индивидуальные и коллективные трудовые споры, в порядке, установленном ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и для контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора, принимать меры по их устранению;
- проводить консультации, согласования, учитывать мнение профкома по принимаемым локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права; затрагивающим трудовые, социально-экономические гарантии работников по коллективному договору;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников и их представителей в лице Профкома в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективного договора формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке и в размере, установленном федеральными законами, настоящим коллективным договором;

- 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, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами и коллективным договором;

- обеспечивать стабильное финансовое положение, сохранность имущества учреждения (ст. 22 ТК РФ).

3.3. Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами;

- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;

- содействовать организации и проведению трудового соревнования, профессиональных конкурсов, моральному и материальному поощрению лучших работников;

- принимать участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- вести коллективные переговоры, заключить и контролировать выполнение коллективного договора, содействовать разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- осуществлять консультирование работников по вопросам трудового законодательства, охраны труда, защищать законные права и интересы работников в Гострудинспекции и в суде;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, других нормативных правовых актов, обеспечивающих гражданское и трудовое право, соглашений, настоящего коллективного договора; выдвигать требования об отмене, приостановке действий или внесения изменений в решения работодателя или его представителей, нарушающих права и интересы работников и трудового коллектива, ухудшающие условия и безопасность труда;

- рассматривать представляемые работодателем на согласование локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в порядке, предусмотренном ТК РФ и коллективным договором, если необходимо, отстаивать мнение профкома по этим документам в Гострудинспекции и в суде;

- содействовать заключению письменных трудовых договоров с работниками учреждения, отвечающих нормам Трудового кодекса РФ и настоящего коллективного договора;

- осуществлять организацию общественного контроля, способствовать проведению работы по улучшению состояния условий, охраны труда, санитарно-бытового обслуживания работников, установленные сторонами с учетом финансово-экономического положения работодателя;

- представлять и защищать интересы учреждения и его работников на уровне местных и региональных органов законодательной и исполнительной власти, принимать участие в заключение территориальных отраслевых соглашений, использовать в этих целях помощь и поддержку вышестоящей организации профсоюза;

- заниматься организацией свободного времени работников, культмассовой и физкультурно-оздоровительной работой, организацией проведения коллективных праздников профессиональных и общегосударственных, приобретением новогодних подарков и др.;

- способствовать реализации данного коллективного договора и взаимодействовать с работодателем на принципах социального партнерства.

3.4. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда, повышать свою квалификацию;
- 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);
- способствовать повышению эффективности труда, экономии материалов и энергоресурсов, повышению качества работ и услуг, росту производительности труда;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовые отношения устанавливаются между работниками и работодателем на основании Трудового кодекса РФ, других законодательных, правовых актов, инструкций и нормативных документов, отраслевых положений и рекомендаций по вопросам условий труда и его оплаты, настоящего коллективного договора.

4.2. Трудовые отношения в учреждении оформляются заключением трудового договора в письменной форме при поступлении на работу, а также по заявлению работников учреждения, желающих перезаключить договор с учетом новых требований ТК РФ и положений настоящего коллективного договора.

4.3. Заключение и расторжение трудовых договоров производится сторонами в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законодательством, настоящим коллективным договором. Изменения и дополнения трудового договора могут быть внесены только по соглашению сторон и в письменной форме.

4.4. Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) ст. 59 ТК РФ.

4.5. Срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предполагаемой работы или условий ее выполнения, по инициативе работодателя либо работника:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, ремонтные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с руководителем, заместителями руководителя и главным бухгалтером учреждения;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

4.6. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок;

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок;

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок;

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

4.7. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности;

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан

предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

4.8. В трудовом договоре указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор; сведения о документах, удостоверяющих личность работника; идентификационный номер налогоплательщика (для работодателя); сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора.

4.9. Обязательными условиями трудового договора являются:

- место работы с указанием структурного подразделения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

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

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника;

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

4.11. По соглашению сторон в трудовой договор включаются права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий настоящего коллективного договора. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

4.12. Испытание при заключении трудового договора назначается работнику в целях проверки его соответствия поручаемой работе (условие об испытании обязательно указывается в трудовом договоре) на срок не более трех месяцев, в период испытания на работника распространяются положения ТК РФ, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, настоящего коллективного договора.

4.13. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

4.14. Прием на работу оформляется трудовым договором, на основании изданного приказа. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, с коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

4.15. Работник считается принятым в учреждение, и договор с ним считается заключенным (в устной форме), если он приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допуске работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней с момента фактического допуска к работе.

4.16. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодателю запрещается требовать от работника, а работник вправе отказаться от выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, оговоренных законодательством РФ (ст. 60, 379 ТК РФ). Отказ работника от выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, не может расцениваться как нарушение трудовой дисциплины и не влечет для него никаких последствий. Перевод на другую работу, изменение существенных условий трудового договора без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 73, 74 ТК РФ).

4.17. Изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора работников по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (по той же профессии, должности) допускается по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий;

О предстоящих изменениях, а также о причинах изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья;

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

4.18. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с п. 4.17., не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором.

4.19. Перевод работника на другую постоянную работу с изменением трудовой функции, равно как перевод на постоянную работу в другую организацию по инициативе работодателя допускается только по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме.

4.20. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

4.21. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в п. 4.20. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

4.22. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных п.п. 4.20 и 4.21., оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.23. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу на предприятии (ст. 73 ТК РФ) за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

4.24. Стороны договорились, что в случае отстранения от работы работника в соответствии с требованием ст. 76 ТК РФ, как не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр - не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

4.25. Смена собственника имущества учреждения, приватизация, изменение подведомственности (подчиненности), реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера), трудовые отношения с согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ);

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности (новым собственником) в порядке, предусмотренном ТК РФ, настоящим коллективным договором.

4.26. Стороны договорились, что обязательное участие профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя с членами профсоюза учреждения в случаях, предусмотренных ст. 82 ТК РФ, будет осуществляться с учетом мотивированного мнения профкома в порядке, предусмотренном ст.ст. 82, 373, 374 ТК РФ.

4.27. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п.3 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома, профком принимает участие в разработке Положения по аттестации.

4.28. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя:

- с беременными женщинами (за исключением случая полной ликвидации предприятия (статья 261 ТК РФ));
- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка;
- ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

4.29. Увольнение работника в случаях сокращения численности или штата работников учреждения, отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора, восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; нарушения установленных ТК РФ или иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы - допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (вакантную должность).

4.30. Выходные пособия выплачиваются работникам при расторжении трудового договора в соответствии с действующим законодательством (ч. 3 ст.84 ТК РФ, ст. 178 ТК РФ). В случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации (ст.75 ТК РФ) новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех месячных заработков работника (ст. 181 ТК РФ).

4.31. О принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками (п.2 ст.81 ТК РФ) работодатель обязан в письменной форме сообщить профкому, обосновав необходимость такого решения, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если это решение может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, при этом работодатель обязуется в указанные сроки представить в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов в соответствии с действующим и новым штатным расписанием (прилагается), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

Работодатель обязан в письменной форме сообщить профкому, обосновав необходимость такого решения, и в орган занятости населения Боровичского района, не позднее, чем за два месяца;

Стороны договорились, что применительно к данному учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 10% и более работников в течение 90 календарных дней.

4.32. Стороны договорились, что сокращение численности и штата работников возможно только при жесткой экономической необходимости и в случае если работодателем исчерпаны все возможные меры для его предотвращения.

При угрозе массового высвобождения работников работодатель с учетом мнения профкома обязуется принимать следующие необходимые меры, обеспечивающие использование внутренних резервов предприятия для сохранения рабочих мест:

– использовать естественный отток кадров (увольнение по собственному желанию, выход на пенсию и т.д.) в сочетании с временным ограничением найма рабочей силы, если функционирование учреждения может быть обеспечено силами имеющегося персонала;

– принимать меры по упреждающей переподготовке кадров и перемещению сокращаемых работников внутри учреждения на свободные рабочие места, а также вновь открываемые рабочие места с учетом максимального ограничения проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни, увольнения совместителей, временных работников;

– при недостаточности прочих мер, совместно с профкомом пересмотреть перечень и размеры дополнительных социальных гарантий, предоставляемых работникам на основании коллективного договора.

4.33. При сокращении численности и штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;

Стороны договорились основными критериями, определяющими уровень квалификации, профессионализма работников, считать:

– профессиональную подготовку – образование, в первую очередь по специальности;

– имеющие более продолжительный общий стаж непрерывной работы в учреждении (возможно в отрасли) – проработавших в организациях свыше 10 лет;

– владение необходимой для учреждения дополнительной специальностью (образованием), полезными профессиональными контактами, гарантирующими содействие более эффективной работе учреждения;

– владение другой параллельной профессией либо наличие более широких знаний и навыка по другим параллельным профессиям – готовность при необходимости выполнить и другую работу, заменить отсутствующего работника;

– надежность в работе, отсутствие каких-либо серьезных нареканий за выполняемую работу, участие и готовность помочь учреждению во вне рабочего времени в сложных, аварийных ситуациях;

– наличие (присвоение) почетных званий, награждение почетными грамотами и благодарностями за работу, других поощрений, в том числе за победу в профессиональных конкурсах, трудовом соревновании;

– отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и производственной дисциплины, правил технической эксплуатации, безопасности и охраны труда.

4.34. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника (ст. 180 ТК РФ), а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

4.35. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения с указанием предполагаемой даты увольнения (ст. 180 ТК РФ).

4.36. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников учреждения (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия), а в исключительных случаях в течение третьего месяца со дня увольнения - по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок

после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

4.37. Производят увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, в связи:

- с сокращением численности или штата работников организации;
- не соответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократным неисполнением без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное наказание, только при наличии мотивированного мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

4.38. В соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) разрабатывают и согласовывают с выборными органами Профсоюза мероприятия по обеспечению занятости работников.

4.39. Для обеспечения эффективной кадровой политики учреждения работодатель обязуется:

- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям на предприятии, а при необходимости – в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования, при условии дополнительного финансирования на эти цели;
- создавать необходимые условия работникам, проходящим профессиональную подготовку, для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, предусмотренные законодательством (ст.173-177), при направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) с заключением дополнительного соглашения;
- заключать ученические договора с работниками для обучения новым профессиям;
- предоставлять дополнительные гарантии;
- предоставлять работу по специальности в течение 3-х лет работникам, прибывшим на работу в учреждение по предварительным заявкам после окончания учебных заведений.

4.40. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем дополнительного соглашения между работником и работодателем.

4.41. Работники учреждения признают обязательное для всех подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с трудовым кодексом, настоящим коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами учреждения;

Работодатель же в свою очередь обязан в соответствии с ТК РФ, законами и нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

Трудовой распорядок в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения профкома и являются приложением к коллективному договору (Приложение КД № 1).

4.42. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. Поощрение производится в соответствии с Положением о премировании и материальном стимулировании работников (Приложение КД № 2);

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к отраслевым наградам, почетным званиям, а также к государственным наградам;

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

- замечание;

- выговор;
- увольнение (по основаниям, предусмотренным ст.81 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения профкома. Не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, аудиторской проверки – позднее двух лет со дня совершения и действует не более года, может быть обжаловано и снято досрочно.

4.44. Стороны договорились, что при привлечении работника к дисциплинарной ответственности учитывается тяжесть совершенного работником проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующая работа и поведение. То же самое учитывается при рассмотрении индивидуальных трудовых споров.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время, время отдыха работников учреждения регламентируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящим разделом коллективного договора и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, которые утверждаются работодателем по согласованию (с учетом мнения) профкома и являются приложением к коллективному договору (Приложение КД № 1).

5.2. При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом;

Принимается за норму пятидневная рабочая неделя с двумя общими выходными днями в субботу и воскресенье; 8-часовой рабочий день с 8.00 до 17.00 часов с учетом перерыва на 1 час;

В рабочее время включается время, необходимое работнику на уборку рабочего места и приведение себя в порядок, поэтому в соответствии с договоренностью сторон работники имеют право прекратить работу за 5 минут до начала перерыва на обед и за 5 минут до окончания рабочего дня или смены для того, чтобы привести рабочее место в порядок;

Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01 ноября 1990 года № 298/3 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» устанавливается 36-ти часовая рабочая неделя. Заработная плата женщинам выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.3. При непрерывных работах, где режим рабочего времени не может быть организован по графику пятидневной рабочей недели с восьмичасовым рабочим днем, устанавливается сменная работа по скользящему графику, обеспечивающему непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности и регулярными выходными днями для каждого работника;

Графики сменности предусматривают 12-часовой рабочий день, состав работников смены и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику.

Перечень подразделений учреждения, групп работников, профессий и должностей, работающих со сменным режимом работы (Приложение КД № 3);

Графики сменных работ ежемесячно составляются руководителями подразделений и утверждаются работодателем.

5.4. Работа в ночное время определена с 22 часов до 6 часов. К работе в ночное время допускаются лица с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 96 ТК РФ);

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти

лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время;

Список работ, профессий и должностей, работающих в ночное время, принимаются с учетом мнения профкома (по согласованию) и прилагаются к коллективному договору (Приложение КД № 4).

5.5. Привлечение к сверхурочным работам за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены) производится работодателем с письменного согласия работника только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, в других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома;

К сверхурочной работе допускаются лица с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 99 КТ РФ);

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год;

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым работником.

5.6. Ненормированный рабочий день в учреждении может быть установлен для работников, которые по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически (не чаще 2-х раз в неделю) могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (не более 4 часов в неделю);

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем установлен Правилами трудового распорядка (Приложение КД № 5).

5.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю;
- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю ст. 350 Трудового кодекса;
- для педагогических работников – не более 36 часов в неделю ст.333 ТК РФ;
- для женщин, работающих на селе – не более 36 часов в неделю, Постановление ВС РСФСР.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда;

Утвержденные работодателем с учетом мнения профкома Списки должностей и профессий работников, которым согласно законодательству, устанавливается сокращенный рабочий день, с указанием размера сокращения рабочего времени изложены в Правилах внутреннего трудового распорядка, в Приложение КД № 6.

5.8. Неполное рабочее время (неполный рабочий день, рабочая неделя) может устанавливаться в учреждении:

- для отдельного работника по его инициативе соглашением между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии;
- для группы работников или целого подразделения, ранее работающего в условиях нормальной продолжительности рабочего времени, по инициативе работодателя на срок до шести месяцев в случае, предусмотренном ч.5 ст.74 ТК РФ и в других случаях крайней производственной необходимости с учетом мнения (по согласованию) с профкомом с предупреждением работников о существенных изменениях условий

трудового договора за два месяца (сохранением средней заработной платы на время предупреждения), а в случае отказа работника от продолжения работы на условиях соответствующего режима рабочего времени, трудовой договор расторгается в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ (по сокращению численности и штата работников) с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций (ч. 6 ст. 74 ТК РФ);

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.

5.9. Работа в режиме гибкого рабочего времени может устанавливаться работодателем для отдельного работника, либо группы работников по их инициативе с учетом особых обстоятельств (в связи с проживанием работника в другой местности, либо в случаях, связанных с уходом за ребенком, других членов семьи и т.д.) при условии, что работа данного работника в режиме гибкого рабочего времени не сказывается на работе учреждения, других работников;

Начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.).

5.10. Перерыв в течение рабочего дня, предоставляемый работникам для отдыха и питания, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка предприятия устанавливается:

- работникам, имеющим нормальный режим рабочего времени, предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью в один час с 13.00 часов до 14.00 часов - в рабочее время не включается;

- работникам, работающим в непрерывных условиях по сменному графику, обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, для них непосредственно на производстве оборудуются места для отдыха и приема пищи (ч. 3 ст. 108 ТК РФ). Перечень таких работ устанавливается в Правилах трудового распорядка;

5.11. В выходные и нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по условиям работы, вызванной необходимостью обслуживания проживающих;

Кроме того, когда привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни вызвано необходимостью выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений, таковое производится с их письменного согласия;

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома;

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях и с соблюдением ограничений, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, и производится по письменному распоряжению работодателя.

5.12. Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

- педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней;

- работникам, являющимися инвалидами, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (федеральный закон от 24.11.1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.14. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в учреждении предоставляется:

- специалистам по социальной работе отделения социального приюта для детей и подростков в количестве 14 календарных дней (дополнительный отпуск за сложность и напряженность);

– специалистам по социальной работе отделения реабилитации несовершеннолетних с ограниченными физическими и умственными возможностями (в условиях полустационарного социального обслуживания), осуществляющим по программам кружковую работу в количестве 14 календарных дней (дополнительный отпуск за сложность и напряженность);

– работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в количестве 7 календарных дней (в соответствии с картой специальной оценки условий труда), (Приложение КД № 7).

5.15. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются, присоединяются к отпуску;

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ);

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.16. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профкомом, учитывающим пожелания работников, за две недели до наступления календарного года;

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию и в удобное для них время, кроме того по соглашению сторон без ущемления прав других работников:

– работающим женщинам и одиноким мужчинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет;

– одиноким матерям, имеющим ребенка в возрасте до 12 лет;

– награжденным знаком «Почётный донор России»;

– родителям, воспитывающим трёх и более детей в возрасте до 12 лет.

Ежегодный отпуск предоставляется в летнее или другое удобное для них время.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен за две недели до его начала, не позднее, чем за три дня до ухода в отпуск с ним должен быть произведен расчет отпускных;

Продление или перенесение сроков ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного графиком, кроме случаев, предусмотренных в ст. 124 ТК РФ, может быть по следующим основаниям:

– по желанию работника, согласованному с администрацией подразделения;

– при наступлении срока отпуска по беременности и родам;

– при совпадении ежегодного отпуска с учебным отпуском;

– при нарушении трудовой дисциплины.

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

5.18. Часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, при наличии экономии фонда оплаты труда;

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6. ОПЛАТА ТРУДА, СТИМУЛИРУЮЩИЕ НАЧИСЛЕНИЯ И НАДБАВКИ, КОМПЕНСАЦИОННЫЕ НАЧИСЛЕНИЯ

6.1. Стороны пришли к соглашению, что:

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения работодатель предусматривает необходимые средства для выплаты должностных окладов (тарифных ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера;

Общая сумма средств, направляемая на оплату труда, состоит из средств бюджета и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, не запрещённой законом.

Указанные средства распределяются в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности, формированием и расходованием средств, направляемых на расходы по оплате труда;

Стороны считают согласованные расходы на оплату труда максимально допустимыми.

6.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (Приложение КД №10) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 г. №160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», постановлением департамента труда и социальной защиты Новгородской области от 22.04.2015 г. №5 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания Новгородской области», и иными нормативными правовыми актами государственных органов исполнительной власти Новгородской области.

6.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новгородской области, содержащими нормы трудового права, Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Новгородской области (утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 г. №160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области»).

6.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению работодателя учреждения в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новгородской области, содержащими нормы трудового права, Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Новгородской области (утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 г. №160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области»).

6.5. Нормативные акты в учреждении, устанавливающие систему оплаты труда работников принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

6.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном и областном уровне.

6.7. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза. О введении новых норм работники извещаются под роспись не позднее, чем за два месяца.

6.8. При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

6.9. При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей, невыполнении норм

труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

6.10. При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6.11. За работниками на время приостановки работы в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по их вине сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.

6.12. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится в повышенном размере. Конкретные размеры повышения заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза по результатам специальной оценки условий труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда на перечисленных работах составляет 4 процента тарифной ставки (должностного оклада) (Приложение КД № 8).

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА, СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель признает, что обеспечение безопасных условий и охраны труда работников, а также возмещение вреда, причиненного здоровью работника на производстве, является его обязанностью;

Гарантии осуществления права работников на охрану труда, обеспечения единого порядка регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками учреждения установлены Трудовым Кодексом РФ;

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в учреждении работает инженер по охране труда.

7.2. Учитывая приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, **работодатель обеспечивает:**

– проведение организационной и технической политики, направленной на безопасные и здоровые условия труда, соблюдение требований законодательства по охране труда, пожарной и экологической безопасности, электробезопасности, требований государственных стандартов, отраслевых норм и правил;

– условия для выполнения работниками требований норм и правил по безопасной эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования, а также безопасное применение инструмента, сырья и материалов, безопасное ведение всех видов работ (ст.212 ТК РФ);

– разработку с учетом мнения профкома и своевременное выполнение ежегодных планов по улучшению условий и охраны труда в учреждении, финансирование мероприятий в соответствии с нормами, предусмотренными законодательством;

– санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников предприятия в соответствии с требованиями охраны труда; в этих целях на предприятии по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, подразделения учреждения укомплектовываются аптечками, содержащими набор лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ);

– разработку стандартов безопасности труда по объектам и оборудованию, не имеющим государственных или отраслевых стандартов ССБТ, осуществление контроля за соблюдением стандартов безопасности труда, осуществление комплекса мероприятий по аттестации и сертификации рабочих мест;

- проведение специальной оценки условий труда, и в случае установления превышения установленных норм вредного воздействия на работников по результатам этой работы - предоставление им компенсации в виде доплат, дополнительных отпусков за вредные условия труда на период до устранения или сокращения вредных воздействий (ст.212 ТК РФ);

- обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ), возмещение вреда причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и иных случаях, а также возмещение ущерба, причиненного семье погибшего на производстве работника;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного комитета инструкций по охране труда для работников по видам работ (ст.212 ТК РФ);

- проведение инструктажа и стажировку работников на рабочих местах, обучение и проверку знаний безопасных методов и приемов выполнения работ, правил по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве (ст.212 ТК РФ);

- беспрепятственный допуск для проведения общественного контроля по охране труда; содействие участию соответствующих органов профсоюза в проведении расследования аварий и несчастных случаев на производстве в соответствии с требованиями законодательства, принятие необходимых мер для устранения причин, вызывающих несчастные случаи (ст.210,212 ТК РФ);

- выдачу спецодежды, средств индивидуальной защиты в соответствии с условиями труда и установленными отраслевыми нормами;

- выдачу работникам на работах, связанных с загрязнением рук и лица, мыла, других моющих средств - бесплатно по установленным нормам (ст.221 ТК РФ);

- проведение за счет собственных средств периодических медицинских осмотров для работающих;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты (ст.212 ТК РФ).

7.3. Работодатель обеспечивает обязательное государственное социальное страхование, медицинское страхование, пенсионное страхование работников, страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, регулярно вносит страховые взносы в размере, определенном законодательством, в соответствующие фонды.

7.4. Для организации совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний на предприятии, а также для организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах, информирования работников о результатах проверок, сбора предложений в ежегодный План мероприятий по улучшению условий охраны труда – в учреждении создана и работает комиссия по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и профкома - Положение о комиссии утверждается совместным решением администрации и профкома (Приложение КД № 9).

7.5. Работники учреждения обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты, бережно относиться и содержать в хорошем состоянии спецодежду, средства индивидуальной и коллективной защиты, санитарно-бытовые помещения;

- спецодежда, средства индивидуальной защиты, выдаваемые работникам, считаются собственностью предприятия, работник обязан вернуть вышеперечисленное при увольнении или при переводе на другую работу, для которой спецодежда на предусмотрена нормами, а также по окончании срока носки взамен получаемой новой;

- 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;

- в соответствии с законом по охране труда нести ответственность за нарушение правил и инструкций по охране труда и технике безопасности, за умышленное ухудшение условий работы и экологической обстановки на своем рабочем месте или рабочих местах других работников, если они произошли в результате его халатности, небрежности; за несчастный случай, происшедший на производстве, если установлено, что работник нарушил правила и инструкции по технике безопасности, по которым инструктировался, не пользовался выданными средствами индивидуальной защиты, при которых на него работодателем может быть наложено взыскание, как на нарушителя трудовой дисциплины;

- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровья людей, о нарушениях правил безопасности коллегами по работе и если при расследовании несчастного случая комиссией установлено, что грубая неосторожность работника или другие нарушения техники безопасности содействовали возникновению или увеличению вреда, причиненному его здоровью, то с учетом мнения профсоюзного комитета комиссия определяет степень вины работника в процентах.

7.6. Стороны признают право работников на отказ от выполнения работ в связи с угрозой их здоровью и жизни, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, при этом работнику предоставляется другое место работы, в случае невозможности предоставления другого рабочего места, за работником сохраняется место работы и средняя заработная плата на время, необходимое для устранения нарушений безопасных условий труда (ст.214 ТК РФ);

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и от работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 214 ТК РФ).

7.7. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением законных прав и интересов членов профсоюза в области охраны труда в учреждении;

- осуществлять защиту интересов членов профсоюза, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональные заболевания, а также членов их семей;

- обеспечивать работу уполномоченных профкома по охране труда;

- принимать участие в комиссии по охране труда;

- оказывать необходимую консультационную помощь работникам в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ.

8.1. Материальное поощрение работников осуществляется в соответствии с утверждённым положением о премировании и материальном стимулировании работников ОАУСО «Боровичский комплексный центр социального обслуживания» (Приложение КД № 2).

8.2. Работодатель производит материальную помощь в размере 100 % от основного должностного оклада в случаях:

- к юбилейным датам (55 лет – женщины, 60 лет – мужчины, проработавшим в учреждении не менее 1 –го календарного года);

- стихийных бедствий, повлекших за собой утрату и имущества.

8.3. Работодатель производит единовременное денежное поощрение работника, занесенного на Доску почета министерства труда и социальной защиты населения Новгородской области в размере 5000(пять тысяч) рублей;

8.3.1 Работодатель производит единовременное денежное поощрение работника, являющегося победителем 2 этапа конкурса на звание «Лучший работник учреждения социального обслуживания» в размере 10000(десять тысяч) рублей.

8.4. Работодатель рассматривает ходатайства выборных профсоюзных органов Профсоюза о предоставлении работников учреждения, являющихся членами Профсоюза к награждению ведомственными знаками отличия, Почётными званиями и наградами Российской Федерации.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель признает право работников учреждения на объединение в профессиональном союзе работников государственных учреждений для коллективной защиты своих прав и интересов, создание первичной организации профсоюза в учреждении и всемерно способствует укреплению и деятельности этой организации, сотрудничает с ней в соответствии с принципами социального партнерства и на основании действующего законодательства и настоящего коллективного договора;

В этих целях работодатель вменяет в обязанности кадровой службы предприятия следующее:

- регулярно представлять в профком сведения о вновь поступивших работниках;
- информировать вновь поступающих работников о том, что в учреждении действует профсоюзная организация, направлять их в профком для ознакомления с его деятельностью в учреждении и содержанием заключенного им коллективного договора и с Отраслевым соглашением.

9.2. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами, предоставляемыми за счет профсоюзных взносов, а именно:

- правом на представление интересов и защиту в случае индивидуального трудового спора, нарушения работодателем трудового законодательства, обязательств настоящего коллективного договора;
- правом получения материальной помощи, подарков (в том числе новогодних подарков для детей), других поощрений за счет профсоюзных взносов;
- правом на бесплатное участие в мероприятиях, проводимых профсоюзом на его средства;
- правом получения беспроцентной ссуды в профсоюзной кассе взаимопомощи;
- правом на бесплатное страхование профсоюза от несчастных случаев на производстве, по пути на работу или в быту.

9.3. Взаимодействие сторон осуществляется в соответствии с Федеральным законом РФ от 12.01.96 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и действующим законодательством.

9.4. Организация профсоюза, в лице ее председателя или уполномоченного представителя, имеют право беспрепятственно и бесплатно получать от работодателя информацию по вопросам, связанным с организацией и оплатой труда, социально-экономической политикой, проводимой на предприятии, руководствуясь при этом постановлением Правительства РФ от 05.12.1991 года № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну»;

Работодатель также признает право профкома на информацию по социально-экономическим вопросам, составляющим коммерческую тайну, в свою очередь профком обязуется эти сведения не разглашать.

9.5. Работодатель обеспечивает представителям профсоюзной организации:

- возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам в учреждении для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

– бесплатное пользование необходимыми помещениями для работы и для проведения собраний работников, средствами связи, другим оборудованием, необходимым для деятельности профсоюзной организации, и транспортом;

– право на беспрепятственное проведение работы по выявлению социально-экономических интересов работников, организацию для этого социологических опросов, проведение анкетирования, сбора вне рабочего времени совещаний, встреч, собраний различных групп работников;

– предоставление оплачиваемого рабочего времени (сохранение среднего заработка по основному месту работы) выборному профсоюзному активу (членам выборных профсоюзных органов), не освобожденному от основной работы, для выполнения текущей профсоюзной работы на предприятии (не менее 5 часов в неделю), для участия в созываемых профсоюзом съездах, конференциях, а также для участия в работе их выборных органов (пленумах, заседаниях президиума), для краткосрочной учебы (не более 3-5 дней) и проведения организационной работы (п. 5 ст. 25 ФЗ «О профессиональных союзах, гарантиях их деятельности»);

– доведение содержания коллективного договора до всех производственных подразделений предприятия, каждого работника.

9.6. Работодатель, при наличии письменных заявлений работников:

– являющихся членами профсоюза – ежемесячно бесплатно безналичным путем удерживает из заработной платы указанных работников членские профсоюзные взносы - в размере 1% и бесплатно перечисляет удержанные денежные средства (в наличной и безналичной форме) на счета профорганов на основании Постановления Пленума областной организации профсоюза: первичной организации профсоюза предприятия (в размере 50% собранных членских профсоюзных взносов) и областной организации профсоюза (размере 50% собранных членских профсоюзных взносов);

Профсоюзные взносы членов профсоюза – являются составной частью заработной платы работников и перечисляются на счета профсоюзных органов одновременно с выплатой указанным работникам заработной платы. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств (ст. 377 ТК РФ).

9.7. Работники, избранные в состав профсоюзных коллегиальных органов учреждения и не освобожденные от работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются; не освобожденные от основной работы руководитель (его заместители) этих органов – без предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.2 «б», п. 3, п. 5 и 6 ст.81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов учреждения, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не продлят (не изменят или не дополнят) настоящий, но на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

10.2. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств, но вправе по взаимной договоренности, по предложению любой из сторон вносить дополнения и изменения, которые оформляются приложением к коллективному

договору, являются неотъемлемой частью коллективного договора и доводятся до сведения работников;

В случае если стороны по каким-либо объективным причинам вынуждены принять изменения в коллективный договор, ухудшающие существующее по коллективному договору положение работников, они обязуются в течение года вернуться к обсуждению данного вопроса с целью рассмотрения возможности восстановления принятых гарантий первоначально варианта коллективного договора. При внесении изменений, касающихся существенных условий трудового договора работников, последние предупреждаются за два месяца до их введения и весь этот период за ними сохраняются прежние условия труда (ст. 73 ТК РФ).

10.3. При реорганизации, изменении названия, смене формы собственности предприятия, а также при расторжении трудового договора с руководителем учреждения, переизбрании одной из сторон – коллективный договор сохраняет свое действие, его обязательства переходят к правопреемнику и действуют до заключения нового коллективного договора, при ликвидации предприятия коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

10.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы, забастовку. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам (массовым увольнениям).

10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть размножен и доведен работодателем до сведения работников всех структурных подразделений в течение 30 рабочих дней после подписания;

Профсоюзный комитет обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на обязательствах сторон по коллективному договору.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора на всех уровнях осуществляется непосредственно сторонами, заключившими данный договор;

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. Отчету должна предшествовать проверка хода выполнения коллективного договора, осуществляемая совместной комиссией представителей сторон, которая вела переговоры по подготовке и заключению коллективного договора, либо созданная совместным приказом - постановлением работодателя и профкома не менее чем за месяц. По результатам проверки составляется акт, который зачитывается на собрании трудового коллектива.

10.7. Работодатель обязуется в 10 - дневный срок с момента подписания коллективного договора издать приказ по обеспечению реализации принятых в нем обязательств с указанием сроков и ответственных исполнителей; в семидневный срок направить на уведомительную регистрацию коллективный договор в органах по труду Администрации Боровичского муниципального района, профком регистрирует коллективный договор в областном комитете профсоюза;

Работодатель и ответственные лица несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий, а также за непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, в соответствии с законодательством РФ.

10.8. Инициатором по разработке и заключению нового коллективного договора, в связи с окончанием срока действия настоящего, может выступить любая из сторон его заключивших, после чего стороны обязаны начать коллективные переговоры в порядке, предусмотренном ст. 36-39 ТК РФ, ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях». При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны

подписывают коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться посредством проведения коллективного трудового спора, в предусмотренном законом порядке (ст. 38, 40, 398 ТК РФ).

10.9. Настоящий коллективный договор подписан представителями сторон:

От работодателя

Директор ОАУСО
«Боровичский комплексный центр
социального обслуживания»

М.А. Калинина М.А. Калинина

« 11 » 01 2011 год

От работников

Председатель профкома
ОАУСО «Боровичский комплексный центр
социального обслуживания»

Н.Н. Калужина
протокол профкома № 5/н от 11.01 2011 г.

« 11 » 01 2011 год

Оглавление

№ п/п	Наименование разделов	№ страницы
1.	Общие положения	2-3 стр.
2.	Участие работников в управлении учреждением	3 стр.
3.	Основные обязательства работодателя, профкома и работников	4-6 стр.
4.	Трудовые отношения, трудовой договор, обеспечение занятости	6-14 стр.
5.	Рабочее время и время отдыха	14-17 стр.
6.	Оплата труда, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления	18-19 стр.
7.	Условия работы, охрана и безопасность труда, социальное страхование и медицинское обслуживание	19-21 стр.
8.	Социальные гарантии и компенсации работникам	21-22 стр.
9.	Гарантии деятельности профсоюзной организации	22-23 стр.
10.	Заключительные положения	23-25 стр.
11.	Оглавление	26 стр.