

От работодателя:
Директор
ГБУ «КЦСОН Вадского
района»

От трудового коллектива:
Председатель профсоюзной
организации
ГБУ «КЦСОН Вадского
района»



М.В. Кулева

О.Ю. Гуськова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр
социального обслуживания населения Вадского района»

на период с 27.03.2024г. по 26.03.2027г.

(на три года)

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «26» 04 / 2024 г. № 498/24 - КР	
С рекомендациями	
наличие/отсутствие замечаний	
Руководитель управления	Должность
<u>И.О. Мамшюхи</u>	
(подпись)	(ФИО)

с.Вад, Нижегородская область
2024 год

1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Вадского района» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники Учреждения в лице Председателя профсоюзной организации Гуськовой Ольги Юрьевны и директор Учреждения Кулева Марина Васильевна, именуемый далее "Работодатель", который представляет интересы Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Вадского района».

2. Предмет договора

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

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между Сторонами регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора (Приложение №1) на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в Учреждении.

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.7. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

3.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профсоюзной организации.

4. Оплата труда

Работодатель обязуется:

4.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.2. Заработная плата выплачивается как в кассе Учреждения (наличная форма оплаты труда), так и на банковскую карту работника (безналичная форма оплаты труда).

4.3. Устанавливать условия оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ «КЦСОН Вадского района», Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУ «КЦСОН Вадского района», Положением о выплатах компенсационного характера работникам ГБУ «КЦСОН Вадского района».

4.4. Выплачивать заработную плату два раза в месяц 1 и 16 числа. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, она выплачивается накануне этого дня.

4.5. Выплачивать, при прекращении трудового договора, заработную плату, в числе прочих, причитающихся сумм в день увольнения работника.

4.6. Производить оплату отпусков работникам не позднее, чем за три календарных дня до их начала.

4.7. Производить оплату сверхурочной работы, оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в порядке, установленном статьями 152 и 153 ТК РФ.

4.8. Производить доплату за работу в ночное время с 22.00 до 06.00 часов в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

4.9. Производить доплату с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.10. Производить выплаты за классность водителям автомобилей всех типов.

Водителям, имеющим первый класс, выплата составляет 25 процентов, второй класс - 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время.

4.11. Производить выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц, в размере 15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в соответствии с перечнем должностей (профессий) работников, утвержденным директором Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в Учреждении (Приложение №2).

4.12. Осуществлять выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями в соответствии с действующим Положением «О выплатах стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Вадского района»».

4.13. Устанавливать выплаты за стаж непрерывной работы в размере от 20 до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников за продолжительность непрерывной работы в Учреждении.

4.14. Производить повышение оплаты труда в размере 4 процентов тарифной ставки

(оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.15. Работодатель своим приказом может увеличить норму обслуживания отдельным социальным работникам либо отдельным медицинским работникам без увеличения заработной платы в случае обслуживания ими совместно проживающих граждан, в том числе супружеских пар, либо снизить норму обслуживания отдельным социальным работникам либо отдельным медицинским работникам без уменьшения заработной платы в случае обслуживания ими граждан, объективно нуждающихся в дополнительных посещениях.

4.16. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с действующим Положением о выплате материальной помощи работникам ГБУ КЦСОН Вадского района.

4.17. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками, в соответствии с ТК РФ.

5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

5.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.

5.2. Критерии массового увольнения работников:

а) ликвидация организации;

б) сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):

10% и более - в течение трех месяцев;

15% и более - в течение шести месяцев;

20% и более - в течение года.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

5.3.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

5.3.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска (ч.6 ст.81 ТК РФ).

5.3.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников (ст.261ТК РФ):

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

5.3.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный

(междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска.

6.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГБУ «КЦСОН Вадского района» на основании действующего трудового законодательства РФ.

6.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

6.5. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.6. Для работников отдельных структурных подразделений Работодателем устанавливается сменная работа с суммированным учетом рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени для сменного персонала устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников ГБУ «КЦСОН Вадского района».

6.7. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

6.8. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

6.8.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

6.8.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ и статьей 263.1 ТК РФ:

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 женщин, выполняющих трудовые обязанности в сельской местности - не более 36 часов в неделю.

6.8.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

6.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа предприятия в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзной организации ГБУ «КЦСОН Вадского района».

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя предприятия.

6.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с

сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

6.12. По распоряжению Работодателя работники могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

За особый режим работы - ненормированный рабочий день - работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, определенной Положением о ненормированном рабочем дне ГБУ «КЦСОН Вадского района» (Приложение №3).

6.13. Работникам, являющимся инвалидами, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Закона N 181-ФЗ от 24.11.1995г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

6.14. Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 ТК РФ).

6.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.16. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

6.17. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

6.18. работникам предоставляются оплачиваемые отпуска в связи:

- со свадьбой самого работника (детей) – 3 рабочих дня;
- для организации и проведения похорон близких родственников (супруг, супруга, родители (опекуны, попечители, усыновители), родители супруга(и), дети, усыновленные, братья и сестры);
- при рождении ребенка в семье (отцу, бабушке, дедушке) – 1 календарный день;
- 1 сентября для родителей учеников 1 классов – 1 день;
- 1 день на последний звонок для родителей учеников 9,11 классов;
- на выпускной вечер (садик, школа 4,9,11 классы) родителям (опекунам, попечителям) – 1 календарный день;
- для провода детей в армию – 2 календарных дня.

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предоставляет льготы, гарантии и компенсации в порядке и на условиях, устанавливаемых законодательством РФ и локальными нормативными актами Учреждения.

7.2. Производит выплату материальной помощи работникам Учреждения в соответствии с Положением о выплате материальной помощи работникам ГБУ «КЦСОН Вадского района».

7.3. Осуществляет расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников при наличии финансовых возможностей.

7.4. Обеспечивает государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.5. Осуществляет расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности работника.

7.6. Гарантирует работникам предоставление необходимых документов для оформления возмещения расходов по оплате жилья, отопления и освещения в соответствии с законодательством Нижегородской области.

7.7. Предоставляет денежное возмещение затрат на проезд на общественном транспорте (кроме такси) или обеспечение проездными документами работникам, профессиональная деятельность которых связана с разъездами.

7.8. Работники, профессиональная деятельность которых связана с разъездами, имеют право на обеспечение проездными документами или на предоставление им

денежного возмещения затрат на проезд на общественном транспорте (кроме такси).

7.9. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе:

- беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижается норма обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе;

- при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок;

- беременной работнице, по её письменной просьбе устанавливается неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю;

- работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по его письменной просьбе устанавливается неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю;

- работнику, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по его письменной просьбе устанавливается неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю.

8. Охрана труда

8.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

8.1.2. Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов.

8.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

8.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

8.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.6. Не допускать работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения предрейсовых и послерейсовых осмотров, обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.1.7. Проводить обучение охране труда, оказанию первой помощи в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

8.1.8. Проводить инструктаж работников 2 раза в год, который фиксируется в журнале текущего инструктажа. Проводить также обучение и проверку знаний по охране труда вновь принятых работников, результаты которых фиксируются в журнале вводного инструктажа.

8.1.9. Проводить своевременную, но не реже одного раза в пять лет, периодическую специальную оценку условий труда и оценку профессиональных рисков.

8.1.10. Информировать работников об условиях труда, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

8.1.11. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.12. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и подростков в соответствии с действующим законодательством.

8.1.13. Обеспечивать своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, непосредственно необходимых для работы на участках в соответствии с законом Нижегородской области от 5 ноября 2014 года №146-З «О социальном обслуживании граждан в Нижегородской области».

8.2. Профсоюзная организация обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

8.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

8.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

8.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

8.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения

безопасности работников.

8.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

8.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

8.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- незамедлительно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, капитализованное, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

9.2.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

9.2.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности предприятия для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

9.2.5. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 3 экземплярах, ~~из~~ из которых имеет одинаковую юридическую силу.

10.2. Настоящий договор заключен на три года и действует с 27.03.2024 года по 26.03.2027 года.

10.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

10.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников.

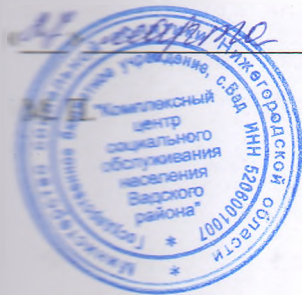
10.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

Директор

ГБУ «КЦСОН Вадского района»

М.В. Кулева

Кулева М.В.



Председатель профсоюзной организации

ГБУ «КЦСОН Вадского района»

О.Ю. Гуськова

Гуськова О.Ю.

«27» марта 2024

Трудовой договор № _____

с. Вал

« ___ » _____ г.

в лице директора _____, действующего на основании устава, именуемое в дальнейшем Работодатель, с одной стороны и _____, именуемый(ая) в дальнейшем Работник, с другой стороны (далее – стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по должности _____ (наименование должности).

2. Работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

3. Трудовые (должностные) обязанности работника устанавливаются в должностной инструкции _____, утвержденной приказом директора.

4. Работник принимается на работу в _____ (наименование организации), расположенное по адресу: _____

5. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя:

6. Работа у работодателя является для работника: _____ (основной, по совместительству)

7. Работник выполняет свои трудовые обязанности в нормальных условиях труда.

8. Настоящий трудовой договор заключается на: _____

_____ срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

9. Работник считается работающим в организации с « ___ » _____ 20___ г.

10. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника

11. Работник имеет право на:

а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия выплаты которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

12. Работник обязан:

а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;

- б) соблюдать при исполнении трудовых (должностных) обязанностей требования локальной инструкции, утвержденной приказом директора;
- в) соблюдать сроки и формы предоставления сведений, отчетов;
- г) соблюдать исполнительскую дисциплину;
- д) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- е) соблюдать трудовую дисциплину;
- ж) предоставлять в случае изменения персональных данных соответствующие документы Работодателю в срок до 10 дней;
- з) информировать Работодателя о своей временной нетрудоспособности, а также об отсутствии на рабочем месте по другим уважительным причинам;
- и) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- к) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников;
- л) воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени организации социального обслуживания;
- м) воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить, или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени организации социального обслуживания;
- н) незамедлительно информировать непосредственного руководителя или лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- о) незамедлительно информировать непосредственного руководителя или лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами;
- п) сообщать непосредственному руководителю или иному лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной политики, о возможности возникновения либо возникшем конфликте интересов, одной из сторон которого является работник.

III. Права и обязанности работодателя

III. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

III. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

- д) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- е) обеспечивать обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- ж) включать работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- з) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными действующими правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- а) должностной оклад, ставка заработной платы _____;
- б) работнику производится выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
за работу в сельской местности	25%	Постановление Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 г. № 467
выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц	15%	Перечень должностей, утвержденный директором ГБУ «КЦСОН Вадского района»

- в) работнику производится выплаты стимулирующего характера: _____

г) работнику выплачивается материальная помощь в связи с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска при условии соблюдения работником трудовой дисциплины, качественного выполнения трудовой функции и отсутствия дисциплинарного взыскания. Порядок выплаты и размер материальной помощи устанавливается локальными нормативными актами Учреждения.

14. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, но не реже чем каждые полмесяца.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

16. Из заработной платы Работника могут производиться удержания в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

V. Рабочее время и время отдыха

17. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени в неделю (36-ти часовая рабочая неделя)

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

18. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы, время для отдыха и питания) определяется правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ «КЦСОН Вадского района».

19. Работник работает в соответствии с графиком посещения получателей социальных услуг, утвержденным директором.

20. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник, профессиональная деятельность которого связана с разъездами, имеют право на обеспечение проездными документами или на предоставление им денежного возмещения затрат на проезд на общественном транспорте (кроме такси).

VII. Иные условия трудового договора

24. Работник обязуется не разглашать персональные данные работников учреждения, персональные данные (сведения личного характера) граждан, обратившихся за получением социальных услуг, ставшие известными работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

25. Работник обязуется отработать после обучения не менее 3 лет, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

26. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

27. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующему основанию;
- иные дисциплинарные взыскания.

28. Работник, предоставляющий социальные услуги, несет ответственность за качество оказанных социальных услуг.

29. Работник несет ответственность за ущерб, причиненный Работодателю виновными действиями (бездействием) в соответствии с законодательством.

30. Работодатель несет ответственность за ущерб, причиненный Работнику виновными действиями (бездействием) (материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться, за ущерб, причиненный имуществу работника, за задержку выплаты заработной платы, возмещение морального вреда, причиненного работнику).

IX. Изменение и прекращение трудового договора

31. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

32. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить

работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

33. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Х. Заключительные положения

34. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

35. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

36. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у Работодателя, второй передается Работнику.

С должностной инструкцией ознакомлен(а), копию получил(а)

« ____ » _____ г. _____
(подпись)

С Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, Положением о защите персональных данных, ознакомлен(а) до подписания трудового договора.

« ____ » _____ г. _____
(подпись)

Адреса сторон:

Работодатель:

ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Вадского района»
Адрес: 606380, Нижегородская обл., с. Вад, ул. 50 лет Октября, д. 4.

ИНН: 5206001007

Тел.4-18-45

Директор _____ М.В. Кулева

МП

Работник:

Адрес места жительства: _____

Паспорт: _____ № _____

Кем выдан: _____

Дата выдачи: « ____ » _____ г.

Подпись _____

« ____ » _____ г.

Работник получил один экземпляр настоящего
трудового договора

(дата и подпись работника)

**Перечень должностей (профессий) работников,
обслуживающих особый контингент лиц**

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Заведующий отделением
4. Специалист по социальной работе
5. Социальный работник
6. Медицинская сестра
7. Водитель
8. Юрист
9. Психолог
10. Специалист по реабилитации инвалидов
11. Культурный организатор
12. Аккомпаниатор
13. Инструктор по лечебной физкультуре
14. Инструктор по лечебно-трудовой терапии
15. Буфетчица
16. Социальный педагог
17. Сестра-хозяйка

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

Наименование должности	Продолжительность (календарные дни)
Директор	5
Заместитель директора по общим вопросам	5
Главный бухгалтер	5
Заведующий отделением	5
Бухгалтер	3
Специалист по кадрам	3
Водитель	3