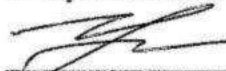


СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной
организации КОГАУ СО «Межрайонный
комплексный центр социального
обслуживания населения в Яранском районе»


М.В.Цепаева
«09» июля 2025г

УТВЕРЖДАЮ:
Директор КОГАУ СО «Межрайонный
комплексный центр социального
обслуживания населения в Яранском



Л.Н.Созонова
«09» июля 2025г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Кировского областного государственного
автономного учреждения социального
обслуживания
«Межрайонный комплексный центр
социального обслуживания
населения в Яранском районе»**

на 2025-2028 годы

Глава 1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор на 2025-2028 годы является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения в Кировской области в государственном автономном учреждении социального обслуживания населения в Яранском районе «Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Яранском районе» (далее – Учреждение), заключенный Работниками и Работодателем в лице полномочных представителей.

Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются:

Работодатель – КОГАУСО «Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Яранском районе» в лице директора Созоновой Лары Николаевны, действующего на основании Устава (далее – работодатель), и Работники КОГАУСО «Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Яранском районе» (далее – Работники), представленные Общим собранием работников Учреждения, в лице их представителя, председателя первичной профсоюзной организации «КОГАУСО «Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Яранском районе» Цепяевой Марины Викторовны.

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимального способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников;
- повышению эффективности деятельности организации;
- обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;
- улучшения качества работы Работников и повышение конкурентоспособности организации;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- практической реализации принципов социального партнерства;
- поддержания благоприятного психологического климата в организации.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, отраслевым соглашением между министерством социального развития Кировской области и Кировским областным комитетом профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ (далее – отраслевое соглашение), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случае, если Стороны указанного соглашения внесут в его содержание существенные изменения или будет заключено новое Отраслевое соглашение, Работодатель и Профком обязуются в срок не более одного месяца провести коллективные переговоры о внесении соответствующих изменений и дополнений настоящего коллективного договора.

1.4. Предметом коллективного договора являются дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников по сравнению с нормами законодательства Российской Федерации.

В коллективном договоре конкретизируются и могут быть предоставляемые работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации (далее – ТК РФ), в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и деятельности» (далее – закон № 10-ФЗ) и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. По истечении срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый (ст.43 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников КОГАУСО «Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Яранском районе», принятых на условиях трудового договора Работодателя.

1.7. Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, а также о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.8. Принятые условия, обязательства дополнительные гарантии, установленные в настоящем коллективном договоре являются минимальными и обязательны для исполнения Сторонами.

1.9. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в соответствии со ст.44 ТК РФ по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений.

1.11. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и локальными нормативными актами организации всех Работников, в том числе при приеме на работу.

1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования организации;
- расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим коллективный договор;
- реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации (в течение всего срока реорганизации);
- смены формы собственности организации (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности);
- при ликвидации организации (в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий).

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.13. Работодатель обязуется в семидневный срок со дня подписания Сторонами направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, на

уведомительную регистрацию в управление государственной службы занятости населения Кировской области.

1.14. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения, работающих в структурных подразделениях по адресам:

- 1) 612260, Кировская область, Яранский район, г.Яранск, ул.Ленина, д.46а и д.46б;
- 2) 612300, Кировская область, Кикнурский район, пгт.Кикнур, ул.Первомайская, д.1;
- 3) 612370, Кировская область, Санчурский район, пгт.Санчурск, ул.Карла Маркса, д.36;
- 4) 612398, Кировская область, Санчурский район, с.Корляки, ул. Дзержинского, д.1.
- 5) 612200, Кировская область, Тужинский район, пгт. Тужа, ул. Советская, д.32;

Глава 2. Общие обязательства Работодателя и Первичной профсоюзной организации

2.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить сохранность имущества Учреждения;
 - учитывать мнение Первичной профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ;
 - повышать уровень социальных гарантий работников;
- содействовать деятельности Первичной профсоюзной организации.
- разработать и утвердить Положения о структурных подразделениях Учреждения, должностные инструкции для всех категорий работников и правила внутреннего трудового распорядка с учетом мнения Первичной профсоюзной организации;
- при приеме на работу знакомить работника под роспись с настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка;
- при проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включать представителя Первичной профсоюзной организации;
- оказывать содействие работникам, желающим повысить квалификацию;
- при расторжении трудового договора с работником по инициативе Работодателя учитывать мотивированное мнение Первичной профсоюзной организации;
- в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата предупреждать персонально, под расписку работников, подлежащих увольнению, не менее чем за 2 месяца (ст. 180 ТК РФ);
- при реорганизации или ликвидации Учреждения гарантировать увольняемым работникам льготы, предусмотренные действующим законодательством.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

- содействовать эффективной работе Учреждения;
- нацеливать работников на соблюдение режима внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда, настоящего Договора, других локальных нормативных актов, действующих в Учреждении.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои должностные обязанности и обязанности по настоящему коллективному договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности деятельности Учреждения;

бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников;
уважать права друг друга.

Глава 3. Трудовые отношения

3.1. Основанием трудовых отношений со всеми работниками Учреждения, в том числе совместителями (внутренними, внешними), временными работниками является трудовой договор.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами.

Содержание трудового договора не может ухудшать положения работников Учреждения по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же региональными и территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. Трудовой договор заключается с работником Учреждения в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ.)

3.4. Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

3.5. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

3.6. Трудовые договоры могут заключаться:

на неопределённый срок;

на определённый срок не более пяти лет.

Срочный трудовой договор заключается только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а так же в случаях предусмотренных федеральным законом (ст. 59 1К РФ).

В случаях, если в трудовом договоре не оговорён срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

3.7. При оформлении трудового договора наименование должностей работников указывается в точном соответствии со штатным расписанием Учреждения, в которое включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, с учетом профессиональных стандартов.

3.8. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ: 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, основание, в силу которого он наделён соответствующими полномочиями;
дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в обособленном структурном подразделении Учреждения, расположенном в другой местности - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождение;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, конкретный вид поручаемый работнику работы);

дата начала работы, а в случаях, когда заключается срочный трудовой договор - так же 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 должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и отдыха (ст. 57 ТК РФ);

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 труда на рабочем месте;

другие условия в случаях предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.9. 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 его местонахождения);

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.

3.10. При заключении трудового договора, может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой должности.

В период испытания на работника распространяются Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор и иные локальные нормативные акты, действующие в Учреждении.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе, (ст. 70 ТК РФ)

3.11. При заключении трудового договора работник предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим

функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые, работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

3.12. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника не ведётся трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или направленном в

порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

3.13.Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

В случае, когда по причинам, связанным изменением организационных или технологических условий труда, работник не согласен работать в новых условиях, работодатель обязан в письменной предложить работнику другую имеющую у него работу.

Если работник отказался от продолжения работы с изменившимися условиями трудового договора, либо у работодателя нет вакансий, или работник отказался от перевода на имеющиеся вакансии, то трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ч. 1 ст.77 ТК РФ.

3.14.Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ГК РФ, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ГК РФ или иными федеральными законами.

Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

Глава 4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

4.1.Изменение определенных работником и Работодателем условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем) допускается только с письменного согласия работника.

Не требует согласия работника перемещение его в Центре на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в Центре на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

4.2. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, 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 в Центре для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, 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. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в данных случаях, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со статьей 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным настоящим Договором.

Глава 5. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора

5.1. Вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности или штата Работников, рассматриваются предварительно с участием Первичной профсоюзной организации.

5.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц (ч.1, ч.2 ст.178 РФ).

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй ст.178 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей ст.178 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения. Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья ст.178 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья ст.178 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая ст.178 ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством».

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи:

- с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (пункт 1 части первой статьи 77 ТК РФ);
- с призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);
- с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ) по решению государственной инспекции труда или суда;
- с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);
- с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);
- с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

При сокращении численности или штата работников расторжение трудовых договоров производится в первую очередь с совместителями и работниками, принятыми по срочному трудовому договору.

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Центра.

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, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. 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, предоставлять 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 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.

Расторжение трудового договора 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 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Реорганизация или ликвидация Учреждения, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников, проводятся с учетом мнения наблюдательного совета Учреждения.

Не менее чем за три месяца до начала проведения мероприятий по массовому увольнению работников Работодатель обязан сообщить об этом в письменной форме профсоюзному комитету Учреждения.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Центра работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза в связи: с сокращением численности или штата работников Учреждения; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета Центра в соответствии со ст.373 ТК РФ.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.2. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

5.3. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы

(должность).

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) у данного Работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса. По письменному заявлению работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой».

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

Глава 6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации, являющимися приложением к настоящему Договору (приложение №1).

Продолжительность рабочего времени работников устанавливается 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе.

Сменная работа вводится для медицинских сестер, санитаров, сторожей, вахтеров, воспитателей, младших воспитателей, буфетчика, повара, социального работника, помощника по уходу. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Работникам при сменном графике работы устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год.

В Учреждении введена сокращенная продолжительность рабочего времени:

для медицинских работников – 39 часов в неделю;

для женщин, работающих в сельской местности – 36 часов в неделю;

для старшего воспитателя, социального педагога, педагога психолога и инструктора по труду – 36 часов в неделю;

для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;

для воспитателей – 30 часов в неделю;

В исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, могут допускаться сверхурочные работы, привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни (статья 99, статья 113 ТК РФ).

Стороны договорились, что выходные и нерабочие праздничные дни с учетом специфики работы Учреждения может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих неотложных производственных вопросов.

К дежурству привлекаются должности и специалисты отделений по графику, согласованному с Первичной профсоюзной организацией.

По распоряжению Работодателя при необходимости отдельные работники в соответствии с Перечнем должностей, работа на которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (приложение №2) могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

6.2. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.3. В случае привлечения к противопожарным обследованиям и проведению обучения или другим противопожарным мероприятиям члены технической комиссии могут освобождаться от основной работы с сохранением за ними среднемесячного заработка.

6.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота (ст. 111 ТК РФ).

6.5. Перерывы для отдыха и питания работников предусматриваются в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

6.6. Работодателем ведется учет времени, фактически отработанного каждым работником.

6.7. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации» (ст.262 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.8. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы» (ст.263.1 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.9. Работающие женщины, имеющие детей в возрасте с 0 до 18 лет имеют право перевода на дистанционную (удаленную) работу или установление режима гибкого рабочего времени по семейным обстоятельствам.

Женщины, после окончания отпуска по уходу за ребенком, имеют право на постепенное увеличение рабочей нагрузки, позволяющее плавно вернуться к полной занятости, а так же назначение наставника, из числа более опытных сотрудников, который поможет адаптироваться к рабочему процессу.

6.10. Женщинам, имеющим детей в возрасте с 0 до 18 лет (за исключением работников работающим по внешнему совместительству), предоставляются дополнительные дни отпуска с сохранением за ними средней заработной платы по семейным обстоятельствам (посещение медицинских учреждений, школьные мероприятия, дополнительные образовательные мероприятия, выпускные вечера в ДОУ и образовательном учреждении и иные мероприятия, связанные с обучением, воспитанием и содержанием детей) (четыре дня в год). Дополнительные дни отпуска предоставляются пропорционально отработанному времени, дни отпуска не использованные в календарном году, на другой календарный год не переносятся.

При наличии в семье более одного ребенка количество дополнительных дней отпуска, предоставляемых в календарной году (в случае однократного их использования), не увеличивается.

Работникам, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 е классы). В День знаний, предоставляется дополнительный отпуск (1 календарный день) с сохранением средней заработной платы (при наличии подтверждаемого документа).

Председателю первичной профсоюзной организации ежегодно предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 2 календарных дня к основному отпуску. Оплата дополнительных дней отпуска производится из экономии фонда оплаты труда.

Членам профсоюзной организации, работающих без листа нетрудоспособности

предоставляются дополнительные дни к отпуску в количестве 3 календарных- дней.

Глава 7. Ежегодный оплачиваемый отпуск

7.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемых Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

По просьбе работника в письменной форме в связи с семейными обстоятельствами, работодатель имеет право предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск в иное время, чем установлено графиком отпусков (ст.123 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 115 ТК РФ).

Заведующему отделением временного пребывания детей и подростков предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня (пункт 3 раздела I Приложения к постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 г №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Педагогическим работникам: воспитателям, инструктору по труду, музыкальному руководителю, педагогу-психологу, социальному педагогу, старшему воспитателю предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней» (пункт 2 раздела IV Приложения к постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

7.2. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника может быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у Работодателя (ст.122 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

7.3. Работникам, поступающим на работу после утверждения графика отпусков на следующий год, отпуск предоставляется в соответствии с трудовым договором.

7.4. По просьбе работника в письменной форме в связи с семейными обстоятельствами, Работодатель имеет право предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск в иное время, чем установлено графиком отпусков (ст.123 ТК РФ).

7.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю),

предоставляются дополнительные дни к отпуску в количестве 3 календарных- дней.

Глава 7. Ежегодный оплачиваемый отпуск

7.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемых Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

По просьбе работника в письменной форме в связи с семейными обстоятельствами, работодатель имеет право предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск в иное время, чем установлено графиком отпусков (ст.123 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 115 ТК РФ).

Заведующему отделением временного пребывания детей и подростков предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня (пункт 3 раздела I Приложения к постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 г №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Педагогическим работникам: воспитателям, инструктору по труду, музыкальному руководителю, педагогу-психологу, социальному педагогу, старшему воспитателю предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней» (пункт 2 раздела IV Приложения к постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

7.2. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника может быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у Работодателя (ст.122 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

7.3. Работникам, поступающим на работу после утверждения графика отпусков на следующий год, отпуск предоставляется в соответствии с трудовым договором.

7.4. По просьбе работника в письменной форме в связи с семейными обстоятельствами, Работодатель имеет право предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск в иное время, чем установлено графиком отпусков (ст.123 ТК РФ).

7.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю),

воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1. ТК РФ).

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

7.7. Работникам-инвалидам независимо от группы инвалидности ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст.23 ФЗ №181 от 24.11.1995г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

7.8. Отпуск совместителям предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, на основании справки с основного места работы о времени использования оплачиваемого ежегодного отпуска. Если в качестве совместителя работник имеет отпуск меньшей продолжительности, чем отпуск по основной работе, то работодатель по заявлению работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

7.9. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Глава 8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

8.1. На основании ст.186 ТК РФ, работнику, в день сдачи крови или ее компонентов, а также в день, связанного с этим, медицинского обследования, работник освобождается от выполнения основной работы (по заявлению) и ему предоставляется один оплачиваемый день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов, работнику предоставляется дополнительный день оплачиваемого отдыха. Указанный день отдыха, по желанию работника, может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови или ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

На основании ст. 262 ТК РФ, работникам, имеющих детей-инвалидов и инвалидов с детства до достижения ими 18 лет, по личному заявлению, предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за ними, но только в том случае, если родитель не воспользовался данным правом в этом же месяце (предоставляется справка с места работы второго родителя).

8.2. На основании статьи 185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.3. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной форме обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации (1 и 2 курсы – 40 календарных дней,

завшия курсы – до 50 календарных дней);

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

8.4. Работникам, по личному заявлению может быть выплачена денежная компенсация за неиспользованные дни ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, дополнительного отпуска за вредные условия труда.

Глава 9. Предоставление отпусков без сохранения заработной платы

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

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

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст.128 ТК РФ).

9.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы также в следующих случаях:

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ);

в связи с заключением брака и /или заключение брака детей – до 3 календарных дней;

серебряной свадьбы, юбилейных дат со дня рождения – до 2 календарных дней;

для проводов детей на военную службу – до 3 календарных дней;

работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования - 15 календарных дней;

работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней.

9.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению

Глава 10. Оплата и нормирование труда

10.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами и Положением об оплате труда работников учреждения.

10.2. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается директором Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения и по согласованию с министерством социального развития Кировской области (далее - министерство).

10.3. Фонд оплаты труда в учреждении формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, средств от оказания платных услуг и осуществления иной приносящей доход деятельности.

10.4. Общий объем фонда оплаты труда работников учреждения, предусмотренный министерством, может быть уменьшен (увеличен) при условии уменьшения (увеличения) в соответствии с государственным заданием объема предоставляемых учреждением государственных услуг.

10.5. Объем фонда оплаты труда работников учреждения индексируется в соответствии со статьей 4 Закона Кировской области от 01.11.2008 № 296-30 «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», с нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, Правительства Кировской области. При увеличении (индексации) размеры окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

10.6. Условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер должностных окладов за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда по занимаемой работником должности, в зависимости от квалификации работников и сложности выполняемых работ, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

10.7. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- окладов (должностных окладов);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения, локальными нормативными актами, а также трудовыми договорами.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

10.8. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплаты при совмещении профессий (должностей), выплаты за расширение зон

исполнения, выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выплаты за сверхурочную работу, выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выплаты за работу в ночное время.

10.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами и выплачиваются за фактически отработанное время.

10.10. Применение выплат компенсационного характера к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат.

10.11. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Конкретный размер выплаты устанавливается директором по результатам проведения специальной оценки условий труда. Директор учреждения принимает меры по обеспечению проведения специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При улучшении условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки (повторной, очередной), данная выплата уменьшается. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается. Изменение размера выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, осуществляется с учетом требований статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.12. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в размерах и порядке, определяемых статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.13. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. При этом ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы работника, за каждый час работы в ночное время.

10.14. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы, выплата за наличие квалификационной категории (классности), выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах, выплаты за наличие ученой степени и почетного звания, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, персональный повышающий коэффициент к окладу.

10.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в

абсолютных размерах. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору учреждения.

10.16. Применение выплат стимулирующего характера к должностному образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих выплат также при начислении компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

10.17. Стимулирующие выплаты, в зависимости от условий их установления, могут носить постоянный или переменный характер.

10.18. Минимальный размер оплаты труда, размер месячной тарифной ставки (оклада) в Учреждении устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников КОГАУСО «Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Яранском районе», действующим законодательством РФ и Кировской области. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

10.19. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы,

причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

10.20. Заработная плата выплачивается работнику перечислением на указанный работником счет в банке, либо может быть выплачена в кассе учреждения.

10.21. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

10.22. Заработная плата выплачивается в установленные сроки: 28-го числа текущего месяца - заработную плату за первую половину месяца, 13-го числа следующего месяца - заработную плату за вторую половину месяца (окончательный расчет). Заработная плата выплачивается накануне, в случае если 28-е и 13-е число выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем.

10.23. Для всех случаев определения размера средней заработной платы устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в Учреждении независимо от источников этих выплат.

Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за последние 12 календарных месяцев. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, выплаты компенсации за неиспользованные отпуски исчисляется за 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных ТК РФ, компенсации расходов, связанных со служебными командировками, а также для выплаты компенсации за дополнительные дни отдыха донорам определяется путем деления фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели.

10.24. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

10.25. Гарантийные выплаты.

Порядок и размеры возмещения работникам расходов, связанных со служебными командировками определены законодательством РФ.

Работникам, направленным в служебную командировку, возмещается: расходы по проезду до места командировки и обратно в соответствии с фактическими затратами, подтвержденными документально, но не выше стоимости проезда;

расходы по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) в соответствии с фактическими затратами, подтвержденными документально, но не более 550 рублей в сутки, если иное не установлено Правительством РФ. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы - 12 рублей в сутки;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного жительства (суточные) в размере 100 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке продолжительностью два и более дней.

суточные за каждый день нахождения в служебной командировке - в размере 500 рублей при командировании в города Москву и Санкт - Петербург, в размере 300 рублей при командировании в другие населённые пункты, расположенные за пределами Кировской области.

11. Социальные гарантии и льготы, меры социальной поддержки

Работодатель обязуется:

осуществлять мероприятия по созданию оптимальных условий труда;

обеспечить оплату больничных листов в первые три дня болезни работников;

все случаи задержки заработной платы подвергать тщательному расследованию с участием Профкома и принимать меры по недопущению подобных случаев впредь;

своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, на социальное страхование, пенсионное обеспечение, обязательное медицинское страхование;

вести персонифицированный учет и передавать каждому застрахованному лицу, работающему на предприятии, копию сведений, представленных в орган ПФР для включения их в индивидуальный лицевой счет;

контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, медицинского страхования, выданного застрахованному лицу, реквизитам документов, удостоверяющих личность работающего;

Первичная профсоюзная организация обязуется из профсоюзного бюджета выделять средства, работникам, состоящим в первичной профсоюзной организации:

для празднования юбилейных дат (55, 60, 65 лет) - до 5000 рублей;

материальную помощь в связи с рождением ребёнка - до 3000 рублей;

на погребение близких родственников (родители, дети, супруг(а) — до 5000 рублей;

материальную помощь в связи с возникшими чрезвычайными обстоятельствами (по отдельному решению Профкома) — до 5000 рублей.

Работодатель и Первичная профсоюзная организация принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Центра и членами их семей.

В этих целях Работодатель:

предоставляет Первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование находящиеся на балансе Учреждения предметы культурного, спортивного, туристического и оздоровительного назначения;

обеспечивает за счет Учреждения техническую эксплуатацию, хозяйственное обслуживание и ремонт указанных предметов;

оказывает помощь и содействие в организации культурно - массовых мероприятий, безвозмездно предоставляет помещения организации и имеющиеся автотранспортные средства;

ежегодно с участием Первичной профсоюзной организации обеспечивает оздоровление и отдых в летних загородных лагерях в дни школьных каникул детей работников.

Работодатель при наличии экономии средств фонда оплаты труда, а так же за счет собственных средств, полученных от приносящей доход деятельности, может оказывать работникам материальную помощь в индивидуальном порядке на основании письменного заявления работника Учреждения в случаях:

смерти близкого родственника (жена, муж, дети, родители, братья и сестры), при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

утраты личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия, противоправных действий третьих лиц (при наличии подтверждающих справок из соответствующих органов).

Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации.

Членам профсоюзной организации, работающих без листа нетрудоспособности предоставляются дополнительные дни к отпуску в количестве 3 календарных- дней.

Глава 12. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

12.1. Стороны признают, что занятость – одно из важнейших условий жизнеобеспечения работников и принимают на себя ответственность на принятие исчерпывающих мер по сохранению рабочих мест.

12.2. Работодатель:

- осуществляет работу по прогнозированию вакансий, потребности и переподготовки кадров и планированию замещения вакантных должностей;
- обеспечивает выполнение законодательства по занятости и гарантиям реализации права граждан на труд, предоставляет профсоюзному комитету информацию о создании и ликвидации рабочих мест;
- обеспечивает участие и учитывает мнение Первичной профсоюзной организации, а при рассмотрении вопросов, связанных с изменением численности штата и увольнением работников по инициативе Работодателя;
- организует переподготовку (переквалификацию) и повышение квалификации работников, путем обучения в учебных заведениях и на рабочих местах, а также проведению мероприятий по обмену опытом на тематических семинарах, учебах и т.п., в том числе с выездом в командировки, (ст.168,196 ТК РФ);
- организует обмен опытом работы между специалистами учреждений социальной защиты Кировской области и других субъектов РФ.
- осуществляет иные полномочия по обеспечению занятости и сохранению рабочих мест, согласно действующему законодательству.

13.3. В целях повышения профессионального мастерства работника, администрацией Центра могут проводиться конкурсы, соревнования на лучшего специалиста, за присвоение звания «Лучший социальный работник», «Лучший специалист года» и т.п.

13. Обязательства первичной профсоюзной организации

Первичная профсоюзная организация обязуется:

- способствовать соблюдению работниками внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;
- представлять от имени работников - членов первичной профсоюзной организации при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в администрации (статья 29 ТК РФ);
- вносить предложения и вести переговоры по совершенствованию систем оплаты труда (статья 41 ТК РФ);
- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, принятым локальным нормативным актам без необходимого согласования с Первичной профсоюзной организацией;
- контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора и добиваться устранения выявленных нарушений (статья 41 ТК РФ);
- добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативной правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;
- осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников;
- организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;
- вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении коллективного договора;
- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов Профкома за защитой прав работников, гарантированных законодательством о труде, настоящим коллективным договором, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;
- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в администрации;

- контролировать расходование средств на охрану труда, социальное оздоровление работников и членов их семей;
- осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в администрации по вопросам охраны труда;
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;
- информировать работников о задачах и деятельности Первичной профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов;
- обеспечивать контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в Фонд социального страхования;
- осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в соответствии с утвержденной сметой;
- представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы работников.

Глава 14. Охрана труда

В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель признает, что обеспечение безопасности труда и охраны здоровья работников является его обязанностью.

Работодатель обязуется обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования; соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права;

приобретение и выдачу сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 3,4);

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

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

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда рабочих мест;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет средств Учреждения обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), - недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров

(обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Первичной профсоюзной организации;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Работник обязан:

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

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве,

инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Работник имеет право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств администрации;

обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

профессиональную переподготовку в случае ликвидации работ вследствие нарушения требований охраны труда;

обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти Кировской области, к Работодателю, в объединения работодателей;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

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

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 работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

В течение времени приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

Несчастные случаи, происшедшие с работниками в течение рабочего времени расследуются комиссией для расследования больничных листов и несчастных случаев на производстве и в быту, созданной в администрации с участием представителей Первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ.

Работодатель и Первичная профсоюзная организация исходят из того, что Учреждение несет моральную и материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием, либо иными повреждениями здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

Глава 15. Социальные гарантии и льготы

15.1. Работодатель обязуется:

- осуществлять мероприятия по созданию оптимальных условий труда;
- обеспечить оплату листков нетрудоспособности в первые три дня болезни работников;
- все случаи задержки заработной платы подвергать тщательному расследованию с участием Представителя работников и принимать меры по недопущению подобных случаев впредь;
- своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, на пенсионное обеспечение, обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».
- вести персонифицированный учет и передавать по требованию каждому застрахованному лицу, работающему в учреждении, копию сведений, представленных в орган ПФР для включения их в индивидуальный лицевой счет;

- контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, медицинского страхования, выданного застрахованному лицу, реквизитам документов, удостоверяющих личность работающего;
- организовывать за счет средств учреждения в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр;
- для организации отдыха и лечения работников, выделенные региональным отделением Фонда социального страхования путевки на санаторно-курортное лечение и в дома отдыха распределять в соответствии с протоколами комиссии по социальному страхованию Учреждения, согласно рекомендации врачей.

Глава 16. Разрешение трудовых споров

16.1. Работодатель и Первичная профсоюзная организация работников берут на себя обязательство - в течение всего периода действия настоящего Договора принимать меры к урегулированию и разрешению возникающих трудовых споров (индивидуальных и коллективных) в соответствии с действующим законодательством.

16.2. Требования Первичной профсоюзной организации, отклоненные, либо удовлетворенные частично, рассматриваются примирительными комиссиями, либо по обращению и инициативе любой стороны-федеральными органами исполнительной власти, уполномоченных на проведение контроля и надзора, в суд.

Ни одна из сторон не вправе уклониться от участия в примирительной процедуре (статья 401 ТК РФ).

16.3. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров устанавливается в соответствии с ТК РФ, настоящим договором.

Глава 17. Изменение и дополнение коллективного договора

17.1. При изменении структуры Учреждения и необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с изменениями условий труда работников, в настоящий договор вносятся соответствующие изменения и дополнения. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

17.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном действующим законодательством.

Глава 18. Порядок доведения текста коллективного договора до работников

18.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора Работодателем доводится до сведения работников.

Полный текст Договора со всеми приложениями в обязательном порядке находится у специалиста по персоналу, директора Учреждения.

18.2. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с коллективным договором (статья 68 ТК РФ).

Глава 19. Заключительные положения

19.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами, подписавшими его (статья 51 ТК РФ).

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

19.2. Первичная профсоюзная организация организует контроль выполнения пунктов коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах его выполнения и при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем; заслушивает на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.


20. Ответственность за невыполнение принятых обязательств

Работодатель и Первичная профсоюзная организация за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Коллективный договор подписали:

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации КОГАУСО «Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Яранском районе»

 Цапаева М.В.

« 09 » июль 2025

УТВЕРЖДАЮ:

Директор КОГАУСО
«Межрайонный комплексный центр
социального обслуживания
населения в Яранском районе»



И.Н. Созонова

 2025

Приложения к коллективному договору:

Правила внутреннего трудового распорядка для работников КОГАУСО «Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Яранском районе».

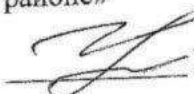
Перечень должностей, работа на которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

Перечень профессий, должностей работников, имеющих право на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Перечень профессий, должностей и видов работ работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации КОГАУСО
«Межрайонный
комплексный центр социального
обслуживания населения в Яранском
районе»


Цеваева М.В.
« 09 » Июль 2025

УТВЕРЖДАЮ:

Директор КОГАУСО «Межрайонный
комплексный центр социального
обслуживания населения в Яранском
районе»



И.Н. Созонова

« 09 » Июль 2025

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка для работников
КОГАУСО «Межрайонный комплексный центр социального обслуживания
населения в Яранском районе»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. КОГАУСО «Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Яранском районе» (далее «Учреждение») – учреждение социального обслуживания, создано с целью обеспечения гражданами права на социальное обслуживание для улучшения условий их жизнедеятельности и (или) расширения их возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности. Учреждение в своей практической деятельности руководствуется Уставом Учреждения.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка для работников – локальный нормативный акт учреждения, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.3. Каждый работник Учреждения в соответствии со ст. 189 Трудового кодекса Российской Федерации обязан соблюдать дисциплину труда, которая основывается на сознательном и добросовестном выполнении каждым работником своих трудовых обязанностей, бережно относиться к оборудованию и имуществу Центра. К работникам применяются меры поощрения, дисциплинарного взыскания и общественного воздействия.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения утверждаются директором с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ. Правила внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения являются приложением к коллективному договору.

1.5. Все вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией Учреждения в пределах предоставленных ей прав,

в случаях, предусмотренных действующим законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, совместно с представительным органом работников.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Содержание трудового договора должно соответствовать действующему законодательству РФ. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.3. Если иное не установлено Трудовым Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа; документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу в соответствии с Федеральным законом от 28.03.1998 №53-ФЗ №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»; документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Если претендент на работу в течение двух лет, предшествующих поступлению на работу в Учреждение, замещал должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами РФ, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте службы.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой

счет, работодателем представляются в соответствующее отделение Фонда социального страхования РФ сведения, необходимые для регистрации указанной системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.5. При поступлении работников на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

Ознакомить работника с порученной работой, условиями труда и разъяснить его права и обязанности, в соответствии с должностной инструкцией;

Ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, Положением об оплате труда, действующими в Учреждении;

Провести инструктаж по технике безопасности, противопожарной охране и другими правилами по охране труда;

Ознакомление работника произвести под личную подпись работника, с расшифровкой подписи и датой подписания.

Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;

Обеспечить обязательное медицинское освидетельствование лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, а также иных лиц в случаях, предусмотренных законодательством.

2.6. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренными законодательством РФ. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменном виде за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По уважительным причинам, по соглашению сторон увольнение производится в срок, о котором указано в заявлении. По истечении срока рабочий или служащий вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку с внесенной записью об увольнении и произвести с ним расчет. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

Если увольнение работника является дисциплинарным взысканием, то приказ работодателя об увольнении должен быть объявлен этому работнику под подпись в течение трех рабочих дней. Если работник отказывается ознакомиться с приказом под подпись, на приказе делается соответствующая запись и составляется соответствующий акт.

2.7. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью и пункт Трудового кодекса РФ. Днем увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал,

то за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность).

2.8. В случае если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

2.9. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.10. Трудовой договор может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в том числе:

призыва работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации);

восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ.

По иным обстоятельствам, предусмотренным трудовым законодательством.

2.11. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (далее - ВС РФ), действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на ВС РФ.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

В случаях невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания

действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ трудовой договор может быть расторгнут работником.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Работник Учреждения имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, отвечающей его профессиональной подготовке и квалификации;

рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным нормативным требованиям охраны труда;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

защиту персональных данных;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

возмещения вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

предоставление предусмотренных Трудовым кодексом гарантий при прохождении диспансеризации.

досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ,

иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

Работник Учреждения обязан:

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

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину (вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать все рабочее время для производительного труда, своевременно и точно исполнять указания администрации и т. д.);

выполнять установленные нормы труда и государственное задание на оказание государственных услуг;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, в том числе правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным приемам и методам 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;

соблюдать требования противоэпидемического режима, пожарной безопасности;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе 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);

проходить в случаях, предусмотренных законодательством, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры по направлению работодателя, обязательные психиатрические освидетельствования;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте;

соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников;

в случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или по иной причине известить о причинах невыхода непосредственного руководителя любым способом по телефону, по электронной почте, иным способом);

сообщать Работодателю о получении микротравмы;

предоставлять работодателю информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, смены паспорта, иного документа, удостоверяющего личность;

соблюдать установленный законодательством и локальными нормативными актами порядок работы с конфиденциальной информацией;

на период приостановления действия трудового договора в отношении работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи);

отработать после обучения, осуществляемого за счет средств работодателя, установленный ученическим договором срок;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в установленных условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу (в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

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

принимать локальные нормативные акты и требовать от работников их соблюдения, в том числе требовать от работников соблюдения запретов;

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

создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

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

осуществлять иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда и пожарной безопасности;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, не допускать дискриминации;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
вести учет рабочего времени, фактически отработанного работниками;
обеспечивать учет сверхурочных работ;
вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами РФ.

осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микротравм работников.

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

5. РЕЖИМ РАБОТЫ И ПЕРЕРЫВЫ ДЛЯ ОТДЫХА И ПИТАНИЯ

5.1. Для работников Учреждения установлена пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями - суббота и воскресенье, общей продолжительностью рабочего времени сорок часов в неделю.

Время начала работы с 7 часов 48 минут.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется с 12.00 до 13.00 ежедневно.

Окончание работы для таких работников Учреждения установлено в 17 часов 00 минут (понедельник-четверг), в 16 часов 00 минут (пятница).

Работникам, чья деятельность связана с работой на ~~...~~ предоставляется два десятиминутных перерыва для кратковременного отдыха в 15.00 часов. Перерыв включается в рабочее время.

5.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст.92 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.

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

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящего пункта для лиц соответствующего возраста.

5.3. В Учреждении введена сокращенная продолжительность рабочего времени:

для женщин, работающих в сельской местности установлена пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями общей продолжительностью рабочего времени 36 часов в неделю.

Время начала и окончания работы с 7.48 до 16.00. – (понедельник-пятница).

Перерыв для отдыха и питания предоставляется с 12.00 до 13.00 ежедневно.

для старшего воспитателя, социального педагога, педагога-психолога и инструктора по труду, установлена пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями-суббота и воскресенье, общей продолжительностью рабочего времени 36 часов в неделю.

Время начала и окончания работы с 8.00 до 16.15(понедельник-четверг), с 8.00 до 16.00(пятница). Перерыв для отдыха и питания предоставляется с 12.00 до 13.00 ежедневно.

для музыкального руководителя установлена пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями - суббота и воскресенье, общей продолжительностью рабочего времени не более 24 часов в неделю в соответствии со скользящим графиком работы. В графике работы указывается время начала и окончания работы и перерывы для отдыха и питания, если они предусмотрены. График работы утверждается на месяц и доводится до сведения музыкального руководителя не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.4. Сменная работа вводится для медицинских сестер, санитаров, сторожей, вахтеров, воспитателей, младших воспитателей, поваров, социальных работников, помощников по уходу. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии со скользящим графиком работы. В графиках работы указывается время начала и окончания работы и перерывы для отдыха и питания, если они предусмотрены. Учет рабочего времени ведется суммировано по году в часах. Графики работы утверждаются на месяц и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается. В течение недели у работника должен быть непрерывный отдых минимум 42 часа (ст. 110

ТК РФ). К сменной работе не могут привлекаться работники, указанные в ст. 92, 94, 96 ТК РФ.

5.5. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. При сменной работе медицинские сестры, санитары, сторожа, вахтеры, воспитатели, повара, осуществляют прием пищи на рабочем месте.

5.6. К работе на условиях ненормированного рабочего дня привлекаются работники, согласно Перечня должностей, работа на которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

Ночное время: с 22.00 до 06.00. Продолжительность работы (смены) в ночное время для работников Центра, не сокращается.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Графики сменности разрабатываются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работники распределяются по сменам равномерно. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Переход из одной смены в другую должен происходить в часы, определенные графиком сменности. Запрещается оставлять работу до прихода сменяющего Работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом непосредственному руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

5.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный день (смена) или неполная рабочая неделя.

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

5.8. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться дежурство на дому. При учете времени, фактически отработанного работником, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени работника с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени работника за соответствующий период.

5.10. Основаниями для освобождения от работы в рабочие для работника дни являются листок нетрудоспособности, справка по уходу за больным, другие случаи, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

5.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев указанных в настоящем Коллективном договоре и предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.12. Для всех категорий работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, сокращается на один час (ст. 95 ТК РФ).

5.13. В исключительных случаях, предусмотренных законодательством, могут допускаться сверхурочные работы, привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни (статья 99, статья 113 ТК РФ).

5.14. Работодатель ведет учет сверхурочных работ путем составления журнала учета сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД

6.1. За четкое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности и качества работы, своевременное оказание помощи различным категориям граждан нуждающимся в социальной помощи, отсутствие обоснованных жалоб от населения, за развитие форм и видов социальных услуг, внедрение в практику передового опыта по организации социального обслуживания применяются следующие поощрения:

объявление благодарности;

выплата премии;

награждение ценным подарком;

награждение Благодарственным письмом или Почетной грамотой.

Правилами внутреннего распорядка могут быть предусмотрены и другие поощрения. Обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

6.2. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.3. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляется в первую очередь возможность продвижения по работе.

6.4. За особые трудовые заслуги работники могут представляться в вышестоящие органы к награждению Благодарственными письмами, Почетными грамотами, к присвоению почетных званий и званий лучшего работника по данной профессии.

7. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

7.1. За нарушение дисциплины Работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

Увольнение работника может быть применено в случаях:

неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение дня (смены);

появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в т.ч. разглашение персональных данных другого работника;

совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения и повреждения;

нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

по другим основаниям, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт, который подписывается не менее чем двумя работниками-свидетелями такого отказа.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении взысканий должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершил, предшествующая работа и поведение работника.

7.4. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в трехдневный срок. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт. Приказ в необходимых случаях доводится до сведения всех работников.

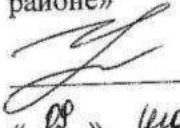
7.5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

Работодатель может снять взыскание с работника до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания своим приказом по собственной инициативе, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзного комитета.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации КОГАУСО
«Межрайонный
комплексный центр социального
обслуживания населения в Яранском
районе»


Ценаева М.В.
« 08 » июля 2025

УТВЕРЖДАЮ:

Директор КОГАУСО «Межрайонный
комплексный центр социального
обслуживания населения в Яранском
районе»



Н.Н. Созонова

2025

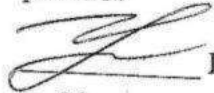
Приложение №2
к коллективному договору
от _____ 2025г

**Перечень должностей,
работа на которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за
ненормированный рабочий день**

№	Наименование должности	Основной отпуск	Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день
1	Директор	28	5
2	Заместитель директора	28	5
3	Главный бухгалтер	28	5
4	Заместитель главного бухгалтера	28	3
5	Бухгалтер	28	3
6	Заведующий отделением	28	3
7	Начальник отдела социального обслуживания населения	28	3
8	Водитель автомобиля	28	3
9	Экономист	28	3
10	Специалист по персоналу	28	3
11	Начальник административно-хозяйственного отдела	28	3
12	Юрисконсульт	28	3

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации КОГАУСО «Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Яранском районе»


Цыпаева М.В.
« 08 » Июль 2025

УТВЕРЖДАЮ:

Директор КОГАУСО «Межрайонный комплексный центр социального обслуживания населения в Яранском районе»



Л.Н.Созонов

« 08 » Июль 2025

Приложение № 3

к коллективному договору

от 08.06.2025 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, должностей работников, имеющих право на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№	Наименование профессий и должностей	Виды положенной спецодежды, спецобуви и др. средств индивидуальной защиты согласно отраслевых норм	Норма выдачи на год	Пункт типовых норм выдач СИЗ
1	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт	783 (1)*
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		(перчатки для защиты от механического воздействия (истирания)	1 пара	
		Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт	
		Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт	
2	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт	5300(1)*
		Обувь специальная для защиты от термических рисков электрической дуги	1 пара	
		Перчатки термостойкие	6 пар	
3	Средний медперсонал, медицинская сестра,	Костюм медицинский или халат медицинский	1 шт	2436(1)*
		Головной убор	1 шт	

	Сестра	Обувь комнатная	1 шт.	
4.	Санитар	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт.	4322 (1)

		Обувь специальная для защиты от механических воздействий(истирания)	1 пара	
		Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
5	Машинист по стирке и ремонту белья	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	4031(1)*
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	4030 (1) *
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
7	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	4932(1)*
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
8	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1491 (1)*
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
9	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	997 (1)*
			1 шт на 2 года	
		Пальто, полупальто,плащ для защиты от воды		
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных	1 пара	
		Перчатки для защиты от механический воздействий (истирания)	12 пар	
10	Сторож(вахтер)	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	4732 (1)*
		Пальто, полупальто,плащ для защиты от воды	1 шт на 2 года	
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных	1 пара	

**Перечень профессий, должностей, имеющих право на получение бесплатно
смывающих и (или) обезвреживающих средств**

№	Наименование профессий и должностей	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на одного работника в месяц	Пункт типовых норм выдачи СИЗ
1	Водитель автомобиля	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкое моющие средства в дозирующих устройствах)	Таблица 2
2	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкое моющие средства в дозирующих устройствах)	Таблица 2
3	Средний медперсонал, медицинская сестра, диетическая сестра	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкое моющие средства в дозирующих устройствах)	Таблица 2
4	Санитар	Мыло или жидкие моющие средства	300 г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкое моющие средства в дозирующих устройствах)	Таблица 1
5	Машинист по стирке и ремонту белья	Мыло или жидкие моющие средства	300 г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкое моющие средства в дозирующих устройствах)	Таблица 1
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкое моющие средства в дозирующих устройствах)	Таблица 2
7	Уборщик служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства	300 г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкое моющие средства в дозирующих устройствах)	Таблица 2
8	Дворник	Мыло или жидкие моющие средства	300 г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкое моющие средства в дозирующих устройствах)	Таблица 2

утверждены Приказом Минтруда России от 29.10.2021 г. №767н) Приложение №3, таблица
№1.2.