

Рассмотрен и утвержден
на общем собрании трудового коллектива
(протокол от «20» июня 2019 года
№ 4)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального казенного учреждения
Центр социальной помощи
семье и детям**

на 2019 -2022 гг.

СОДЕРЖАНИЕ

Преамбула	3
Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Права и обязанности сторон	4
Раздел 3. Трудовой договор. обеспечение занятости	6
Раздел 4. Форма, система и размер оплаты труда	9
Раздел 5. Материальная ответственность работника и работодателя. Порядок возмещения ущерба.....	12
Раздел 6. Социальные гарантии	14
Раздел 7. Рабочее время и время отдыха	14
Раздел 8. Охрана и безопасность труда	16
Раздел 9. Возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью работника	20
Раздел 10. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением	20
Раздел 11. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров	21
Раздел 12. Заключительные положения	21
Приложение 1. Перечень совмещаемых профессий (должностей)	23
Приложение 2. Перечень профессий (должностей) и работ, выполняемых работниками, с которыми работодатель вправе заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности	24
Приложение 3. Правила внутреннего трудового распорядка	25
Приложение 4. Перечень профессий (должностей) работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени	41
Приложение 5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	42
Приложение 6. Перечень профессий (должностей) работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условия труда	43
Приложение 6.1. Перечень профессий (должностей) работников, которым предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условия труда	43
Приложение 7. Перечень профессий (должностей) работников, подлежащих обучению по охране труда	44
Приложение 8. Перечень профессий (должностей) работников, обеспечиваемых спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты	45

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального казенного учреждения
Центр социальной помощи семье и детям
на 2019 -2022 гг.

город Новокузнецк

«10» июня 2019 года

Работодатель в лице директора муниципального казенного учреждения Центр социальной помощи семье и детям (МКУ ЦСПСиД; далее по тексту - учреждение, работодатель) Деминой Нины Евгеньевны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива (далее по тексту - председатель СТК) Григорьевой Татьяны Михайловны, действующей на основании Положения о Совете трудового коллектива, с другой стороны, на основании положений действующего трудового законодательства, Устава учреждения, а также руководствуясь решением общего собрания работников учреждения, закрепленного протоколом № 4 от «10» июня 2019 года, добровольно, на основе равенства сторон трудовых правоотношений, заключили настоящий коллективный договор о нижеследующем.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны признают, что коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем, его нормы обязательны для применения в трудовом коллективе учреждения.

1.2. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов коллективного договора с момента вступления их в законную силу.

В случае если нормативными актами положение работников ухудшается, то действуют условия коллективного договора.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников).

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен на три года, вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами.

Стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:
 изменения наименования учреждения;
 расторжения трудового договора с руководителем учреждения;
 реорганизации учреждения в форме преобразования;
 при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – в течение всего срока реорганизации;
 при ликвидации учреждения – в течение всего срока проведения ликвидации;
 при смене формы собственности учреждения – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Основные права и обязанности работников:

2.1.1. Работники имеют право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с 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;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

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

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.1.2. Работники обязаны:

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

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья работников, воспитанников, сохранности имущества Работодателя.

2.2. Основные права и обязанности Работодателя:

2.2.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

принимать локальные нормативные акты;

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

2.2.2. 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 труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

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

своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям:

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;

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 законодательством Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора – соглашения между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в учреждении.

До подписания трудового договора при приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под подпись с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в трудовом договоре, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

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

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

В приказе о приеме на работу указываются профессия (должность) в соответствии с профессиональной квалификационной группой, место работы, дата начала работы. В случае, если заключается срочный трудовой договор, – дата окончания работы.

3.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, предусматриваются условия о неразглашении охраняемой законом тайны (сведения, составляющие профессиональную, коммерческую, служебную и иную охраняемую федеральными законами тайну, а также сведения, ставшие известными работнику в связи с исполнением должностных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство).

3.5. По соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

3.6. Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.8. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

3.9. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

3.10. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. В случаях получения общего образования, либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

3.11. Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста

восемнадцать лет, а также все работники учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

3.12. 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.

3.13. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

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

3.14. Общими основаниями прекращения трудового договора (статья 77 Трудового кодекса Российской Федерации) являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.15. 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.

Раздел 4. ФОРМА, СИСТЕМА И РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Работодателем гарантирована месячная заработная плата работнику, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, трудовые обязанности, не ниже минимального размера оплаты труда.

4.2. Зарплата работников учреждения (без учета стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы работников учреждений (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.3. Зарплата работников учреждения, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Зарплата работника предельными размерами не ограничивается.

4.4. Индексация заработной платы работников учреждений производится в порядке, установленном трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Коллегии Администрации Кемеровской области и муниципальными правовыми актами Новокузнецкого городского округа.

4.5. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по занимаемой должности соответствуют уровню профессиональной квалификационной группы.

4.6. Выплаты работникам, занятым на работах с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, устанавливаются в размере 15 процентов от должностного оклада.

4.7. Работникам учреждения устанавливается выплата за непрерывный стаж работы в следующем размере: выплата за непрерывный стаж работы в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада) всем работникам учреждения, включая совместителей.

Выплата за непрерывный стаж работы является гарантированной выплатой.

4.8. Ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждениях социального обслуживания населения: ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждении социального обслуживания населения в размере 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата осуществляется по основной занимаемой должности в соответствии с установленной нагрузкой, но не более одной ставки.

Работникам, занимающим штатные должности по совместительству, указанная выплата не выплачивается.

Выплата устанавливается с начислением районного коэффициента.

Ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждении социального обслуживания населения является гарантированной выплатой.

4.9. Работникам учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, и стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ.

Данные выплаты работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам учреждения и утвержденными критериями оценки.

Материальное поощрение производится только при выполнении работником своих должностных обязанностей по результату труда на основании его оценки по разработанным и утвержденным критериям.

Материальное стимулирование осуществляется при наличии фонда материального стимулирования и фонда экономии заработной платы.

Премирование осуществляется при наличии фонда экономии заработной платы. Премирование осуществляется при безупречном исполнении работниками своих должностных обязанностей и отсутствии дисциплинарных взысканий.

4.10. Работникам учреждения производится выплата за работу в ночное время; за каждый час работы в ночное время часовая ставка заработной платы повышается на 50 процентов по сравнению с установленной за работу в обычных условиях.

4.11. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Перечень совмещаемых профессий (должностей) установлен в Приложении I к настоящему коллективному договору. Данный перечень не является исчерпывающим. По приказу (распоряжению) работодателя и при наличии письменного согласия работника и соответствующего у него образования

(переподготовки) совмещение профессий (должностей) может быть возложено и на работников, исполняющих обязанности по профессиям (должностям), не поименованным в Приложении 1 к настоящему коллективному договору.

Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.13. Работникам учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

4.15. Перед выплатой заработной платы работодатель обязан в письменной форме, путем выдачи расчетного листка, 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.

4.16. Заработная плата выплачивается путем перечисления на лицевой счет (банковскую карту) Работника, открытый в ПАО Сбербанк или в ПАО РОСБАНК, два раза в месяц:

- за первую половину месяца – 30 (31) числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 15 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.17. Работодатель вправе по согласованию с работником направить его на обучение (курсы, семинары, тренинги и т.д.), организованные специальными обучающими организациями на платной основе с целью повышения профессионального уровня работника, получения им дополнительного образования, специальности и т.д.

Работодатель может полностью или частично, по согласованию с работником, оплачивать обучение. После окончания обучения и получения диплома (свидетельства, сертификата или другого документа) работник обязан проработать в учреждении 3 года с даты окончания обучения, применяя в работе полученные знания.

В случае увольнения работника без уважительных причин ранее, чем через три года после обучения, работник выплачивает работодателю стоимость своего обучения в части, в которой оно было оплачено работодателем, а также обязан возместить затраты, понесенные на его обучение.

Расчет производится в следующем порядке: стоимость обучения делится на число календарных дней, которые должны быть отработаны; полученное значение умножается на число календарных дней, оставшихся до конца срока.

При направлении на обучение с отрывом от работы за работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работу.

4.18. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

4.19. Вопросы оплаты труда в учреждении регламентированы также локальными нормативными актами – Положением об оплате труда работников и Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам.

Раздел 5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ. ПОРЯДОК ВЗЫСКАНИЯ УЩЕРБА

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

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

Заявление работника о возмещении ущерба направляется работодателю, работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

5.2. На работника возлагается полная материальная ответственность, которая состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Прямой действительный ущерб – реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

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

- 1) когда в соответствии с Трудовым кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

- 3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

5.2.1. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

5.2.2. Работодатель обязан установить размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения.

5.2.3. Работодатель создает комиссию с участием соответствующих специалистов и проводит проверку, по результатам которой выносит решение о возмещении ущерба конкретными работниками.

5.2.4. Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

5.3. Порядок взыскания ущерба.

5.3.1. Взыскание с виновного работника производится по приказу директора, который подлежит изданию не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Взыскание суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка работника, производится по приказу директора.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

5.3.2. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей.

В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

5.3.3. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

5.3.4. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

5.3.5. Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за

ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

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

5.4. Материальная ответственность причиненного работодателю ущерба устанавливается трудовым договором или договором о полной индивидуальной материальной ответственности.

Перечень профессий (должностей) и работ, выполняемых работниками, с которыми работодатель вправе заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, установлен в Приложении 2 к настоящему коллективному договору.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1 Работодатель обязуется обеспечить своевременное и полное предоставление:

- в органы Пенсионного фонда Российской Федерации достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работников предприятия;
- в фонд социального страхования сведения информации по начисленным уплаченным страховым взносам на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по расходам на выплату страхового обеспечения.

6.2. Работодатель гарантирует своевременное перечисление страховых взносов, определенных законодательством.

Раздел 7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. В соответствии со ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Время начала и окончания рабочего дня (смены), в том числе для отдельных работников, продолжительность ежедневной работы, продолжительность перерыва для отдыха и питания и т.п. вопросы о трудовом распорядке определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 3 к настоящему коллективному договору).

7.2. Режим работы структурных подразделений учреждения устанавливается в соответствующих локальных нормативных актах.

7.3. В соответствии со ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

7.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для педагогических и медицинских работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда в соответствии с Приложением 4 к настоящему коллективному договору.

7.5. Общими выходными днями для работников центра являются суббота и воскресенье. Праздничные дни установлены Трудовым кодексом Российской Федерации.

Для сторожей график работы (график сменности) утверждается директором.

7.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

7.7. 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.

7.8. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

7.9. Временем отдыха считается время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей.

Видами времени отдыха в соответствии со ст. 107 Трудового кодекса Российской Федерации являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

7.10. В течение рабочего дня работникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут; некоторым категориям работников перерыв устанавливается на рабочем месте (Приложение 3 к настоящему коллективному договору).

7.11. Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков не позднее чем за две

недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников учреждения.

7.12. Отдельным работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень профессий (должностей) работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, установлен в Приложении 5 к настоящему коллективному договору.

7.13. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

7.14. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье в учреждении;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

7.15. Работникам предоставляется следующие дополнительные отпуска без сохранения заработной платы:

а) отцу в случае рождения ребенка – один рабочий день (в день выписки ребенка из роддома);

б) в случае свадьбы работника – два рабочих дня;

в) в случае свадьбы детей работника – один рабочий день.

Заявление о предоставлении отпуска по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом, должно быть подано работником не позднее, чем за три дня до даты предоставления отпуска.

Раздел 8. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

8.2. Работодатель обязуется обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, 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;

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 с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

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

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы

трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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 Трудовым кодексом Российской Федерации, 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;

беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;

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 выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

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

регулярное рассмотрение на совместных заседаниях состояние охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

организацию и проведение социальных программ по информированию и обучению работников по вопросам профилактики ВИЧ-инфекции на рабочих местах.

8.3. Работодатель обязуется ежегодно выделять не менее 0,2% от внебюджетных источников и средств местного бюджета на финансирование мероприятия по охране труда.

8.4. Работодатель обязуется предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (Приложение 6 к настоящему коллективному договору), следующие компенсации:

- выплата 15% от должностного оклада за работу с опасными для здоровья тяжелыми условиями труда (класс 3.2);

- дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск (Приложение 6.1 к настоящему коллективному договору).

8.5. Работники обязаны:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

проходить обязательные медицинские осмотры;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний по охране труда.

8.6. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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 влечет 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 целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

8.7. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.8. Перечень профессий (должностей) работников, подлежащих обучению охране труда, установлен в Приложении 7 к настоящему коллективному договору.

Перечень профессий (должностей) работников, обеспечиваемых спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, установлен в Приложении 8 к настоящему коллективному договору.

Раздел 9. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЖИЗНИ ИЛИ ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

Учреждение несет ответственность за вред, причиненный жизни или здоровью работников увечьем либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает наступивший вред в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Раздел 10. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

10.1. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (в соответствии со статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации). Гарантии и компенсации предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

10.2. По соглашению работодателя и работника к дополнительным отпускам могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

10.3. Согласно статье 177 Трудового кодекса Российской Федерации, работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

10.4. Лицам, допущенным к вступительным экзаменам в аспирантуру, предоставляются отпуска продолжительностью тридцать календарных дней для подготовки к экзаменам и их сдачи с сохранением средней заработной платы по месту работы.

10.5. Освобождение от работы лиц, принятых в очную аспирантуру, производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

10.6. Аспиранты, обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право на ежегодные дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью тридцать календарных дней с сохранением среднего заработка.

10.7. Аспиранты, обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право на один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере пятидесяти процентов получаемой заработной платы, но не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Работодатель вправе предоставлять аспирантам по их желанию на четвертом году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

Раздел 11. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

11.1. Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Примирительные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

День начала коллективного трудового спора - день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со статьей 400 Трудового кодекса Российской Федерации своего решения.

Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

11.2. В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

11.3. Участие в забастовке является добровольным (статья 409 Трудового кодекса Российской Федерации). Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

11.4. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.5. Забастовка является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Коллективный договор, заключенный на общем собрании работников муниципального казенного учреждения Центр социальной помощи семье и детям 30.06.2016 г. (протокол № 3) на период 2016-2019 гг., с момента заключения настоящего коллективного договора признается утратившим силу.

12.2. Настоящий коллективный договор заключен на срок три года, вступает в силу с момента его подписания обеими сторонами и действует до заключения нового коллективного договора.

12.3. По взаимному соглашению сторон действие коллективного договора может быть продлено на срок не более трех лет.

Тот же коллективный договор, заключенный по взаимному соглашению сторон может быть изменен, дополнен. При этом изменения не должны ухудшать условия труда и называть конкретных работников. Изменения не должны ухудшать условия труда и называть конкретных работников.

12.4. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

Изменения и дополнения коллективного договора оформляются в простой письменной форме в виде дополнительных соглашений, подписываются полномочными представителями обеих сторон, и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

12.5. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

До истечения срока действия коллективный договор может быть аннулирован или изменен только по взаимному соглашению сторон.

12.6. Толкование и разъяснение положений коллективного договора осуществляется по взаимному соглашению сторон. Разъяснения по вопросам применения настоящего коллективного договора, даваемые в одностороннем порядке, не имеют юридической силы.

12.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

12.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение десяти дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

12.9. Контроль над исполнением коллективного договора осуществляют обе его стороны, а также уполномоченный орган исполнительной власти.

Стороны ежегодно отчитываются об исполнении условий коллективного договора на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают лица, подписавшие коллективный договор от имени обеих сторон.

12.10. Ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля над соблюдением коллективного договора устанавливается в соответствии со статьями 54, 55 Трудового кодекса Российской Федерации.

12.11. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий государственный орган в течение семи дней со дня подписания (статья 50 Трудового кодекса Российской Федерации). Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.12. Коллективный договор рассмотрен и утвержден «10» июня 2019 года на общем собрании работников муниципального казенного учреждения Центр социальной помощи семье и детям.

ПОДПИСИ СТОРОН

Представитель работодателя:

Директор МКУ ЦСПСид



Н.Е. Демина

Представитель работников:

Председатель
Совета трудового коллектива

Т.М. Григорьева

Приложение I
к коллективному договору МКУ ЦСПСиД на 2019-2022 гг.,
утвержденному на общем собрании трудового коллектива
(протокол от «20» июня 2019 г.
№ 4)

Перечень совмещаемых профессий (должностей)

Основная профессия (должность)	Совмещаемая профессия (должность)
Специалист по социальной работе	- социальный педагог (при наличии специального образования); - специалист по закупкам (старший специалист по закупкам, ведущий специалист по закупкам, контрактный управляющий) (при наличии специального образования).
Методист	- социальный педагог (при наличии соответствующего образования); - специалист по социальной работе (при наличии соответствующего образования).
Заведующий хозяйством	- кладовщик; - сторож.
Медицинская сестра	- медицинская сестра диетическая (при наличии сертификата)
Уборщик служебных помещений	- машинист по стирке и ремонту спецодежды; - кухонный рабочий; - сторож; - вахтер; - уборщик территории.
Бухгалтер (всех категорий)	- экономист (всех категорий) (при наличии специального образования или опыта работы в данной должности); - главный бухгалтер.
Юрисконсульт (всех категорий)	- специалист по социальной работе (при наличии специального образования); - специалист по закупкам старший специалист по закупкам, ведущий специалист по закупкам, контрактный управляющий) (при наличии специального образования).
Экономист (всех категорий)	- бухгалтер (всех категорий); - главный бухгалтер.
Социальный педагог	- специалист по социальной работе (при наличии специального образования); - воспитатель (при наличии специального образования).
Психолог (психолог в социальной сфере)	- специалист по социальной работе (при наличии специального образования); - социальный педагог (при наличии специального образования).
Сторож	- уборщик территории; - уборщик служебных помещений.
Водитель	- механик (при наличии специального образования).
Слесарь-сантехник, слесарь-электрик, плотник, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий	слесарь-сантехник, слесарь-электрик, плотник, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, уборщик территории

Разработано:

Юрисконсульт 2 кат.  Е.Б. Щетинина

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий (должностей) и работ, выполняемых работниками,
с которыми работодатель вправе заключать письменные договоры
о полной индивидуальной материальной ответственности

Перечень профессий (должностей) работников:

- заведующий хозяйством;
- кладовщик.

Перечень работ

Работы: по приему, отпуску, реализации товаров (продукции), подготовке их к отпуску, реализации; по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, в кухне, гараже.

Разработано:

Юрисконсульт 2 кат.  Е.Б. Щетинина

ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка

Раздел 1. Общие положения

1.1. *Правила внутреннего трудового распорядка* – локальный нормативный акт, 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 у данного работодателя.

Правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту – Правила) муниципального казенного учреждения Центр социальной помощи семье и детям (далее по тексту – учреждение, работодатель) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, и иными нормативными актами, регулирующими вопросы трудовых отношений, и являются обязательным локальным нормативным актом работодателя.

1.2. Настоящие Правила разработаны с целью:
укрепления трудовой дисциплины;
эффективной организации труда;
рационального использования рабочего времени;
обеспечения высокого качества и производительности труда работников.

1.3. Настоящие Правила обязательны для исполнения всеми штатными сотрудниками учреждения, а также лицами, временно привлеченными к работе в учреждении по трудовым договорам с учреждением либо иным работодателем.

За нарушение настоящих Правил виновное лицо привлекается к ответственности на основании приказа (распоряжения) директора учреждения согласно действующему трудовому законодательству.

1.4. Правила регулируют трудовой распорядок работников учреждения, работающих по трудовому договору, работников других работодателей, командированных в учреждение, а также лиц, проходящих производственную или преддипломную практику в учреждении либо стажировку.

1.5. Для целей настоящих Правил под руководством учреждения понимается директор либо должностное лицо, исполняющее обязанности директора.

Раздел 2. Порядок приема работника на работу

2.1. Лицо, имеющее намерение вступить в трудовые правоотношения с учреждением, после прохождения собеседования с директором и (или) уполномоченным должностным лицом подает на имя директора учреждения заявление о приеме на работу и заключает с учреждением (в лице директора или должностного лица, его заменяющего) трудовой договор.

Трудовой договор – это соглашение между учреждением и работником, в соответствии с которым учреждение обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами учреждения и этим соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать настоящие Правила, иные локальные нормативные акты учреждения.

Стороны трудового договора – работник и работодатель.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых в течение трех дней подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в отделе кадров учреждения в личном деле работника.

2.3. Трудовой договор может заключаться на неопределенный срок и на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности учреждения (реконструкция, монтажные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) объемом оказываемых услуг;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, с поступающими на работу лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера; для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств; с заместителями директора и главным бухгалтером Учреждения; с лицами, обучающимися по очной форме обучения; с лицами, поступающими на работу по совместительству; в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

2.5. По соглашению сторон в трудовом договоре может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Срок испытания при приеме на работу не может превышать трех месяцев, для руководителей организация и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов и других структурных подразделений - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев срок испытания устанавливается на две недели.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

В период срока испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

2.5.1. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.5.2. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутренне совместительство) и или у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет администрации учреждения следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (временное удостоверение личности гражданина Российской Федерации, выдаваемое на период оформления паспорта в порядке, утвержденном Правительством Российской Федерации; паспорт иностранного гражданина либо иной документ, установленный федеральным законом или признаваемый в соответствии с международным договором Российской Федерации в качестве документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина; документ, выданный иностранным государством и признаваемый в соответствии с международным договором Российской Федерации в качестве документа, удостоверяющего личность лица без гражданства; разрешение на временное проживание; вид на жительство; иные документы, предусмотренные федеральным законом или признаваемые в соответствии с международным договором Российской Федерации в качестве документов, удостоверяющих личность лица без гражданства; иные документы);
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях внешнего совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу (военный билет или временное удостоверение, выданное взамен военного билета; удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу);
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (диплом, аттестат, свидетельство и пр.) – при поступлении на работу, требующую

специальных знаний (согласно требованиям к уровню квалификации, устанавливаемым должностными инструкциями, характеристиками работ по рабочим профессиям);

- 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- медицинскую книжку (медицинскую справку).

2.8. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются учреждением.

2.9. До заключения трудового договора лица, поступающие на работу в учреждение, обязаны пройти предварительный медицинский осмотр (обследование). Предварительный медицинский осмотр (обследование) осуществляются за счет средств учреждения.

2.10. До заключения трудового договора специалист по кадрам обязан ознакомить работника под подпись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Работник должен быть проинструктирован по охране труда, технике безопасности, противопожарной безопасности и т.п.

2.11. Прием на работу оформляется приказом директора учреждения, издаваемым на основании личного заявления работника (при его наличии), заключенного трудового договора, иных документов.

Приказ объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.12. На каждого работника, проработавшего в учреждении свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки (в случае, если работа в учреждении является для работника основной).

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях (поощрениях) за успехи в работе.

Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника, сведения о работе по совместительству (как внутреннему, так и внешнему) вносятся в трудовую книжку. В случае необходимости внесения в трудовую книжку сведений о работе на условиях внешнего совместительства, работник представляет документ, подтверждающий работу по совместительству (справку, выданную работодателем или архивным учреждением, надлежаще заверенные копии приказов или выписки из приказов).

Раздел 3. Порядок прекращения трудового договора

3.1. Прекращение трудового договора (увольнение) оформляется приказом директора.

3.2. В день увольнения работодатель (в лице специалиста по кадрам) обязан выдать работнику:

- его трудовую книжку с внесением в нее записи об увольнении;

- копию сведений о работнике, представленных учреждением в Пенсионный фонд Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета;

- справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы, и текущий календарный год, на которую были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной

нетрудоспособности и в связи с материнством, по форме и в порядке, которые установлены Правительством Российской Федерации;

- надлежаще заверенную копию приказа об увольнении и копии иных документов, связанных с работой (при наличии письменного заявления работника).

3.3. Днем увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

3.3.1. Под исключительными случаями понимаются случаи, когда день прекращения трудового договора с работником (день увольнения) приходится на:

- последний день отпуска (при предоставлении работнику отпуска с последующим увольнением в соответствии со статьей 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

- день, о котором договорились работник и работодатель при подписании соглашения о расторжении договора (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации);

- день, в который истекает срок трудового договора (статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации);

- день, в который истекает срок предупреждения работника об увольнении по собственному желанию (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации) (независимо от того, работает ли работник в этот день по графику, находится в отпуске или болеет);

- иные подобные случаи.

3.4. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

Основаниями для прекращения трудового договору могут быть:

- соглашение сторон трудового договора;

- истечение срока действия срочного трудового договора;

- инициатива работника;

- инициатива учреждения;

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо ее реорганизацией;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в учреждении подходящей для него работы;

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу; признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и др.);

- иные основания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.5. Не допускается увольнение работника по инициативе учреждения (за исключением случая ликвидации учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3.6. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

3.7. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия и об увольнении 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.

В случае, когда работник не был предупрежден о предстоящем увольнении и приказ о прекращении с ним трудового договора в день истечения срока действия трудового договора не издавался, и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу, и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.8. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию (по пункту 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации), предупредив об этом учреждение (в лице директора или должностного лица, его заменяющего) в письменной форме не позднее чем за две недели до предполагаемой даты.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. О желании отозвать заявление работник сообщает учреждению в письменной форме (соответствующим заявлением). Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

В том случае, если работник желает расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в конкретный день (указав дату желаемого увольнения в заявлении), и резолюция директора свидетельствует о согласии с желанием работника, трудовой договор прекращается в день, указанный в заявлении работника.

Работник, заключивший трудовой договор с условием об испытании на определенный срок, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом учреждение в письменной форме за три дня.

Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить учреждение за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора.

Если последний день срока действия трудового договора, предупреждения об увольнении по собственному желанию приходится на нерабочий день (на выходной или нерабочий праздничный день), то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день. В этом случае работник обязан выйти на работу и исполнять свои трудовые обязанности (за исключением случаев, когда работник в этот день отсутствует на работе по причине временной нетрудоспособности, отпуска, установленного выходного дня и по другим причинам, и за ним в этот день сохраняются место работы (должность)).

3.9. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе в следующих случаях:

- ликвидации учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- сокращения численности или штата работников учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- смены собственника имущества организации (в отношении директора, заместителей директора и главного бухгалтера) (пункт 4 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- представления работником подложных документов при заключении трудового договора (пункт 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- неудовлетворительного результата испытания (часть первая статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации);
- в других случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.10. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются персонально под подпись не менее чем за два месяца до увольнения.

Директор с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока. В этом случае работнику выплачивается дополнительная компенсация в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.11. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся в учреждении 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 администрация обязана предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

3.12. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с работником, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем учреждение (в лице директора или лица, его заменяющего) в письменной форме предупреждает указанного работника не менее чем за две недели до прекращения трудового договора (статья 288 Трудового кодекса Российской Федерации).

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

§ 4.1. Рабочее время

4.1.1. Рабочее время – время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности, возложенные на него настоящими Правилами и трудовым договором, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю.

4.1.4. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, указанных выше для лиц соответствующего возраста.

4.1.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для педагогических и медицинских работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда в соответствии с Приложением 7 к настоящему коллективному договору.

4.1.6. По соглашению между работником и учреждением может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя).

4.1.7. Руководство учреждения обязано устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 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.

Неполное рабочее время может устанавливаться при приеме на работу (с включением этого условия в трудовой договор) или впоследствии. В последнем случае просьба работника установить неполный рабочий день (смену) (с указанием продолжительности рабочего дня (смены), времени начала и окончания рабочего дня (смены)) или неполную рабочую неделю (с указанием продолжительности рабочей недели, рабочих и нерабочих дней) выражается в соответствующем письменном заявлении на имя директора. Установление работнику неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели оформляется в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, затем издается соответствующий приказ.

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 страхового (трудового) стажа и других трудовых прав.

4.1.8. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

В тех случаях, когда в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

4.1.9. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере (по сравнению с работой в нормальных условиях), устанавливаемом Положением об оплате труда, действующим в Учреждении, а также коллективным договором.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста 18 лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. Обязанность известить их о праве отказаться от работы в ночное время возлагается на руководителей структурных подразделений, в подчинении которых находятся указанные работники.

4.1.10. Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе руководства учреждения за пределами установленной работнику продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества учреждения (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у учреждения, если учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества) либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях администрация учреждения обязана немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение руководством учреждения работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

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

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Обязанность известить их о праве отказаться от работы в сверхурочное время возлагается на руководителей структурных подразделений, в подчинении которых находятся указанные работники.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом положением об оплате труда, действующим в учреждении. По желанию работника, выраженном в соответствующем письменном заявлении на имя директора (или лица, его заменяющего), сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.1.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, не допускается.

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 его отдельных структурных подразделений.

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

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

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества учреждения;

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

В нерабочие праздничные дни допускается производство неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Обязанность известить их о праве отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день возлагается на руководителей структурных подразделений, в подчинении которых находятся указанные работники.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу директора.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом положением об оплате труда, действующим в учреждении. В случае если удовлетворена просьба работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, о предоставлении ему другого дня отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.12. Продолжительность работы на условиях внутреннего или внешнего совместительства (т.е. по трудовому договору о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы) не может превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

§ 4.2. Режим рабочего времени

4.2.1. Для работников учреждения устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

В течение рабочего дня (смены) всем работникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут (как правило, 60 минут).

4.2.2. Режим работы структурных подразделений учреждения устанавливается в соответствующих локальных нормативных актах.

При этом работникам структурных подразделений учреждения, кроме работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени и работников, указанных в пункте 4.2.4 настоящего параграфа, устанавливается следующий режим работы:

время начала рабочего дня (смены) – 08.30;

время окончания рабочего дня (смены) – 17.30;

перерыв для отдыха и питания – 60 минут, с 12.00 до 13.00.

По распоряжению вышестоящего органа в летний период может устанавливаться иной, нежели предусмотрено настоящими Правилами, режим рабочего времени. Это не влечет за собой обязанности учреждения вносить изменения в настоящие Правила.

4.2.3. Условие о режиме рабочего времени отдельных работников согласуется в заключаемых с ними трудовых договорах.

В частности, для поименованных ниже работников административно-хозяйственной части устанавливается следующий режим работы:

Наименование должности	Время начала работы	Время окончания работы	Перерыв для отдыха и питания
Вахтер	08.00	16.30	12.00-12.30
Уборщик территории	08.00	17.00	12.00-13.00
Уборщик служебных помещений	08.00	17.00	12.00-13.00

4.2.4. В связи с тем, что по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания в виде времени, не являющегося рабочим, невозможно в связи с необходимостью постоянного присмотра за несовершеннолетними, находящимися в отделении дневного пребывания, и обеспечении их безопасности, работникам, занимающим должности воспитателей, предоставляется перерыв для отдыха и питания, включенный в рабочее время (во время приема пищи несовершеннолетними).

При этом продолжительность перерыва для отдыха и питания устанавливается в 60 минут за рабочий день (смену).

Работникам, указанным в настоящем пункте, устанавливается 40-часовая рабочая неделя, продолжительность рабочего дня восемь часов, выходные дни – суббота, воскресенье.

4.2.5. Сторожакам устанавливается сменный режим работы с предоставлением выходных дней по графику.

Дни выхода на работу определяются ежемесячными графиками, которые составляются руководителями структурных подразделений, в подчинении которых находятся указанные работники, и утверждаются директором учреждения. Графики доводятся до сведения работников под подпись в срок не позднее чем за 30 дней до начала каждого месяца, и обязательны как для работников, так и для руководства учреждения.

4.2.6. Для сторожей осуществляется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (один год) не превышала нормального числа рабочих часов.

4.2.7. Для отдельных категорий работников условиями трудового договора может устанавливаться ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по приказу директора при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами установленной для них нормальной продолжительности рабочего времени.

4.2.8. Учреждение организует точный учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. Число отработанных работником часов (дней) ежедневно фиксируется в таблице учета рабочего времени, который ведется в каждом структурном подразделении лицами, назначенными ответственными за ведение таблицы приказом директора.

4.2.9. Запрещается в рабочее время отвлекать работников от их непосредственной работы, созывать собрания, заседания, совещания по вопросам, не связанным с работой.

§ 4.3. Время отдыха

4.3.1. Под временем отдыха в настоящих Правилах понимается время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3.2. Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

Работникам, выполняющим работу по профессиям, перечисленным в пункте 4.2.5 настоящих Правил, выходные дни устанавливаются в соответствии с графиками выхода на работу.

4.3.3. Нерабочими праздничными днями являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

4.3.4. Работникам учреждения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью двадцать восемь календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется один раз в течение года работы работника в Учреждении, считая со дня поступления на работу, то есть один раз в рабочем году.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации;

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, превышающее четырнадцать календарных дней в течение рабочего года.

4.3.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (т.е. не позднее 15 декабря).

График отпусков обязателен как для учреждения, так и для работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала. Обязанность известить работников о времени начала отпуска возлагается на руководителей структурных подразделений, в подчинении которых находятся указанные работники.

При составлении графика необходимо учитывать, что отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

женщинам в связи с беременностью и родами (перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине);

несовершеннолетним (работникам в возрасте до 18 лет);

лицам, награжденным знаком «Почетный донор России»;

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

родителям, чьи дети нуждаются в оздоровлении в летний период (по заключению врача), или в срок необходимые для продолжения оздоровления по путевкам;

работникам, имеющим профзаболевания;

работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет.

4.3.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень профессий (должностей) работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, и количество дополнительных календарных дней определяются в Приложении 4 к коллективному договору учреждения.

4.3.7. Работникам, работающим в учреждении на условиях внешнего совместительства, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, в связи с этим указанные работники в срок до 10 декабря каждого года представляют директору учреждения документ (справку) с основного места работы о запланированном периоде отпуска.

Работникам, работающим на условиях внутреннего совместительства, ежегодный оплачиваемый отпуск планируется и предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

4.3.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении.

По соглашению между работником и учреждением отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев, а в следующих случаях предоставляется (по заявлению работника) в обязательном порядке:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;

работникам в возрасте до 18 лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;

мужу – в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам.

4.3.9. По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделен на части.

При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

Письменное соглашение о разделении отпуска на части может быть заключено как до утверждения графика отпусков на очередной календарный год, так и в течение календарного года действия графика отпусков.

В случае если инициатором разделения отпуска на части выступает работник, он вправе подать соответствующее заявление на имя директора. В заявлении должна быть отражена просьба работника о разделении отпуска на части, причины, побудившие работника просить о разделении отпуска на части, а также указаны: количество частей отпуска, их продолжительность и конкретные даты предоставления отдельных частей.

4.3.10. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, отзыв из отпуска допускаются в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3.11. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Работник в этом случае вправе отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска (если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник).

Раздел 5. Дисциплина труда

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется настоящими Правилами.

§ 5.1. Поощрения за труд

5.1.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и т.п.).

5.1.2. Виды поощрений работников за труд могут определяться иными локальными нормативными актами работодателя. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

§ 5.2. Дисциплинарные взыскания

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

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 Трудового кодекса Российской Федерации) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

5.2.2. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 Трудового кодекса Российской Федерации, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

5.2.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

5.2.4. *Замечание* в качестве меры дисциплинарного взыскания применяется за однократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

5.2.5. *Выговор* в качестве меры дисциплинарного взыскания применяется за двукратное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

Перечни дисциплинарных проступков, за которые могут применяться замечание и выговор, не являются исчерпывающими. По приказу уполномоченного должностного

лица работодателя данные виды дисциплинарных взысканий могут быть применены к работнику с учетом конкретных обстоятельств дисциплинарного проступка.

5.2.6. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет неснятое или непогашенное дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

- а) прогул, то есть отсутствие 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 рабочего дня (смены);

- б) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

- г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- д) установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

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

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

- в других случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.2.7. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения не может быть применено к беременным женщинам. Увольнение работников в возрасте до 18 лет допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

§ 5.4. Порядок применения дисциплинарных взысканий

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.

Непредоставление 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 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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под подпись, то составляется соответствующий акт.

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

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

§ 5.5. Отдельные положения о дисциплине труда на рабочем месте

5.5.1. На рабочем месте работнику запрещается:

- употребление табачных изделий (изделий для курения, жевания или нюханья, упакованных в потребительскую тару, в том числе сигарет с фильтром, сигарет без фильтра, папирос, сигар, сигарилл, табака трубочного, табака курительного, махорки-крупки курительной);
- употребление алкоголя, а равно алкоголесодержащих напитков;
- употребление наркотических, психотропных, токсических и прочих отравляющих и/или одурманивающих веществ;
- приготовление пищи;
- использование бытовых электроприборов, не разрешенных к применению работодателем в локальных нормативных актах;
- самостоятельное устранение неисправности электроприборов (электрических ламп, светильников, выключателей, розеток, системных блоков персональных компьютеров, оргтехники, бытовых приборов и т.п.);
- нахождение работника в помещении работодателя в нерабочее время без разрешения (приказа) работодателя.

Указанные выше действия работнику запрещено совершать как на рабочем месте, так и во всех помещениях работодателя, а также на территории учреждения.

Раздел 6. Заключительные положения

6.1. Настоящие Правила обязательны для исполнения всеми штатными сотрудниками Общества, а также лицами, временно привлеченными к работе в учреждении по трудовым договорам с учреждением либо иным работодателем.

За нарушение настоящих Правил виновное лицо привлекается к ответственности на основании приказа (распоряжения) работодателя согласно действующему трудовому законодательству.

6.2. Если в случае изменения законодательства настоящие Правила полностью или в части будут противоречить действующему законодательству, они подлежат отмене полностью или в части и замене новыми положениями, соответствующими закону.

Разработано:

Юрисконсульт 2 кат.  Е.Б. Щетинина

Приложение 4
к коллективному договору МКУ ЦСПСиД на 2019-2022 гг.,
утвержденному на общем собрании трудового коллектива
(протокол от «20» июня 2019 г.
№ 4)

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий (должностей) работников,
которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени

№ п/п	Наименование должности	Количество часов в неделю
1	Логопед	36
2	Медицинская сестра	39
3	Медицинская сестра диетическая	39

Разработано:

Юрисконсульт 2 кат.  Е.Б. Щетинина

Приложение 5
к коллективному договору МКУ ЦСПСиД на 2019-2022 гг.,
утвержденному на общем собрании трудового коллектива
(протокол от «26» июня 2019 г.
№ 4)

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников с ненормированным рабочим днем,
которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Должность	Количество календарных дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
1	Директор	12
2	Заместитель директора	10
3	Главный бухгалтер	8
4	Бухгалтер (ведущий бухгалтер, бухгалтер 2 кат.)	3
5	Экономист (ведущий экономист)	3
6	Заведующий отделением	6
7	Заведующий хозяйством	5
8	Специалист по кадрам	3
9	Специалист по охране труда	3
10	Специалист (ведущий специалист) по закупкам	3
11	Юрисконсульт	3
12	Специалист по социальной работе	6
13	Психолог (различной квалификации)	3
14	Программист (ведущий программист)	3
15	Водитель	5

Разработано:
Юрисконсульт 2 кат.  Е.Б. Щетинина

Приложение 6
к коллективному договору МКУ ЦСПСиД на 2019-2022 гг.,
утвержденному на общем собрании трудового коллектива
(протокол от «20» июня 2019 г.
№ 4)

**Перечень
профессий (должностей) работников,
занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными
и иными особыми условиями труда**

№ п/п	Должность	Количество штатных единиц	Класс вредности
1	Повар	2	3.2

Разработано:
Юрисконсульт 2 кат.  Е.Б. Щетинина

Приложение 6.1
к коллективному договору МКУ ЦСПСиД на 2019-2022 гг.,
утвержденному на общем собрании трудового коллектива
(протокол от «20» июня 2019 г.
№ 4)

**Перечень
профессий (должностей) работников,
которым предоставляется дополнительный ежегодный
оплачиваемый отпуск за работу на тяжелых работах,
работах с вредными и (или) опасными
и иными особыми условиями труда**

№ п/п	Должность	Количество дополнительных дней (календарных)
1	Повар	7

Разработано:
Юрисконсульт 2 кат.  Е.Б. Щетинина

Приложение 7
к коллективному договору МКУ ЦСПСиД на 2019-2022 гг.,
утвержденному на общем собрании трудового коллектива
(протокол от «10» июня 2019 г.
№ 4)

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий (должностей) работников,
подлежащих обучению охране труда

Директор – 1 чел.
Заместитель директора – 2 чел.
Специалист по охране труда – 1 чел.
Заведующий отделением дневного пребывания несовершеннолетних по
Куйбышевскому району – 1 чел.

Разработано:
Специалист по охране труда 1 кат. Жиг Н.Д. Жигалина

Приложение 8
к коллективному договору МКУ ЦСПС и Д на 2019-2022 гг.,
утвержденному на общем собрании трудового коллектива
(протокол от «16 июня 2019 г.
№ 4)

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий (должностей) работников,
обеспечиваемых спецодеждой, спецобувью
и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Должность	Наименование СИЗ	Кол-во на год
1	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
2	Уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
3	Заведующий хозяйством Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 компл. 1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
4	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 компл. 1 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
5	Машинист по стирке	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 компл. 1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
6	Медицинская сестра (различной специализации)	Хлопчатобумажный халат	2 шт.
7	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
8	Плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием	12 пар до износа
		Очки защитные	до износа
		Наплечники защитные	дежурные

9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
10	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
11	Сторож Вахтер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
12	Уборщик служебных помещений Помощник воспитателя	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
13	Слесарь-электрик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Очки защитные	
		Средство индивид защиты органов дыхания фильтрующее	до износа

Разработано:

Специалист по охране труда 1 кат.  Н.Д. Жигалина