

Председатель Общего собрания  
(конференции) работников  
КГБУ СО «КЦСОН «Емельяновский»

 (С.В. Поличук)  
«25» ноября 2022г.


Директор КГБУ СО «КЦСОН  
«Емельяновский»

  
«25» ноября 2022г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
краевого государственного бюджетного учреждения  
социального обслуживания «Комплексный центр социального  
обслуживания населения «Емельяновский»  
(КГБУ СО «КЦСОН «Емельяновский»)  
на 2022-2025 годы

Принят общим собранием  
работников КГБУ СО «КЦСОН «Емельяновский»  
«25» ноября 2022 года

Администрация Емельяновского района Краснодарского края
<b>УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ</b>
коллективного договора, территориального соглашения (итоговый и допсоглашений к коллективному договору, территориальному соглашению (со)
Регистрационный номер № <u>262</u> от <u>25</u> <u>11</u> 20 <u>22</u> 

п.г.т. Емельяново 2022г.

## 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора (далее КД) являются краевое государственное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения «Емельяновский» (далее – Учреждение), в лице директора Осиповой Оксаны Николаевны (далее – работодатель) и Общее собрание (конференция) работников Учреждения в лице - председателя Поличук Светланы Владимировны, (далее работники).

1.2. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является локальным нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно более благоприятные по сравнению с действующим законодательством гарантии и льготы, предоставляемые работникам работодателем, а также взаимные конкретизированные обязательства Сторон, принятые с учетом финансово-экономического положения Учреждения, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, представляемые работникам в соответствии с ТК РФ, нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.4. Действия Договора распространяются на всех работников Учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной основе с учетом мнения профсоюзной организации учреждения (далее Профком) в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей ее стабильной и производственной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.6. Коллективный договор разработан на основе Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ);
- Законов Красноярского края, иных нормативных, правовых актов Российской Федерации и Красноярского края;
- Устава Учреждения.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий Договор, в течение срока его действия, вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и выполнению

данного КД.

1.8. Работодатель знакомит с Договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников Учреждения, а также вновь поступающих работников при их приеме на работу, доводит совместно с профсоюзной организацией Учреждения информацию о выполнении условий Договора на собраниях коллектива, проводимых планерках.

1.9. Настоящий Договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения названия Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим Договор;
- при реорганизации Учреждения – в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности Учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации Учреждения – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового или продлении действия Договора на срок до трех лет.

1.10. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профсоюзной организацией. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

## **2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.2. При приеме на работу учитываются квалификационные требования к работникам, установленные профессиональными стандартами, утвержденными Министерством труда и занятости Российской Федерации. Прием на работу лиц, не соответствующих квалификационным требованиям, установленным профессиональными стандартами, запрещается, за исключением случаев, когда претендент, имеет среднее профессиональное либо высшее профессиональное образование, не соответствующее профилю предполагаемой деятельности, и готов пройти профессиональную переподготовку в течение 3-х месяцев (период испытательного срока) с даты заключения трудового договора.

2.3. В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу работодатель знакомит работника с его должностными обязанностями, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения, с требованиями охраны труда, с условиями настоящего договора, иными локальными актами.

2.4. Содержание трудового договора должно в полном объеме соответствовать ст. 57 Трудового кодекса РФ, Федеральному закону от

28.12.2013 N 442-ФЗ "Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации".

2.5. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в Учреждении:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- заместителем директора Учреждения, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

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

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и/или о рабочем месте;

- об испытании (испытательном сроке);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

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

2.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.7.1. Срок испытания не может превышать трех месяцев, заместителя директора, руководителей структурных подразделений учреждения - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

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

2.7.4. 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, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

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

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.7.5. За неделю до истечения испытательного срока, работодатель дает оценку деятельности работника и принимает решение: признать работника прошедшим испытательный срок либо работник подлежит увольнению как не прошедший испытательный срок, в т.ч. в случае неисполнения условия, определенного п.2.2 настоящего договора.

2.7.6. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа либо председателя общего собрания (конференции) работников и без выплаты выходного пособия.

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

2.7.8. 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.

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.9. Все работники учреждения, оказывающие населению социальные услуги, а также остальные работники, перечень которых установлен локальным актом, подлежат аттестации.

2.10. Аттестация работников проводится каждые пять лет.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

2.11. Аттестация работников учреждения проводится в целях:

- определения соответствия работника занимаемой должности;
- определения потребности в повышении квалификации, профессиональной подготовке или переподготовке работника в связи с внедрением профессиональных стандартов.

2.12. Основными критериями при проведении аттестации служат объем и сложность труда работника, результаты, достигнутые при исполнении должностных обязанностей, качество, степень самостоятельности выполняемой работы, ответственности за порученное дело, показатели квалификации и профессионализма, стаж работы по специальности, уровень образования.

2.13. Не аттестуются работники, проработавшие в занимаемой должности менее одного года, беременные женщины и работающие на условиях срочного трудового договора (кроме заместителя директора и главного бухгалтера).

Работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, могут быть аттестованы не ранее чем через год после выхода из отпуска.

2.14. По результатам аттестации работника аттестационная комиссия выносит одно из следующих решений:

- а) соответствует занимаемой должности;
- б) соответствует занимаемой должности при условии успешного прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации и с последующей переаттестацией;
- в) не соответствует занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации и подлежит увольнению в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2.15. Аттестационная комиссия может давать рекомендации:

- а) работодателю - о поощрении работника за достигнутые успехи в профессиональной деятельности, о повышении или понижении в должности, об изменении размеров надбавок к должностному окладу, о направлении работника для получения дополнительного профессионального образования; о включении работника в резерв на назначение на вышестоящую должность

- б) аттестуемому работнику - об улучшении его профессиональной деятельности, о повышении квалификации или профессиональной переподготовке.

2.16. Работодатель берет на себя обязательства по обеспечению повышения квалификации работников, их профессиональной подготовки или переподготовки кадров при этом стороны определили, что повышение квалификации Работников осуществляется за счет средств Работодателя, а профессиональная переподготовка – за счет средств Работника.

2.17. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения Работодатель должен предупредить первичную профсоюзную организацию учреждения и работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. На уведомлении работник должен расписаться в подтверждение того, что он его получил. Если работник отказывается ознакомиться с уведомлением, то данный документ нужно зачитать ему вслух в присутствии свидетелей и составить акт о том, что уведомление было предъявлено работнику, зачитано вслух, но ознакомиться под роспись он отказался.

Если работник отказался заслушать уведомление, в присутствии свидетелей составляется акт о том, что уведомление было предъявлено работнику, но заслушать его и ознакомиться под роспись он отказался. Уведомление направляется в адрес по месту проживания работника заказным письмом с уведомлением о получении. В данном случае факт неполучения работником уведомления не влияет на течение срока предупреждения, который начинается с даты составления Акта.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

2.18. Увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.19. 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 работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в абз.2 п.2.19, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- имеющие наибольший стаж работы у работодателя.

2.20. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации Учреждения.(ст.261 Трудового кодекса РФ)

2.21. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.22. В случае реорганизации Учреждения не допускать увольнения работников, имеющих трех и более детей, ребенка-инвалида, а так же работников, которые являются родителями – одиночками.

2.23. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.24. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.25. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.26. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

2.27. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника, и произвести с ним окончательный расчет.

2.28. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.29. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, в т.ч.:

- трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы;
- трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.30. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия 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.

2.31. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- ликвидации Учреждения;
- сокращения численности или штата работников Учреждения;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- смены собственника имущества организации (в отношении директора Учреждения, его заместителя);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
  - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
  - появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Учреждения - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - разглашения 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;
  - совершения 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;
  - установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения 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;
  - совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
  - неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;
  - представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
  - невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и

военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

2.32. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

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

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения, а также

истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

### **3 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

3.1. В соответствии с действующим законодательством для основной группы работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), рабочий день с 9.00 часов до 18.00 часов.

Время перерыва для отдыха и питания – 1 час с 13.00 до 14.00 часов.

Если в связи с производственной необходимостью работник во время обеденного перерыва производил работу, то время, отведенное для отдыха и питания, переносится соответственно на то количество времени, которое было затрачено на выполнение работы во время обеденного перерыва.

3.2. Для работников – женщин, работающих в сельской местности, устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье):

3.3. Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

3.4. Запрещается в рабочее время:

- вести длительные личные телефонные разговоры;
- использовать Интернет, электронную почту в неслужебных целях;
- находиться на рабочем месте за пределами рабочего времени без разрешения руководителя.

3.5. Работникам, чья трудовая функция связана с постоянной работой за компьютером, предусматривается предоставление в течение рабочего времени специальных перерывов. Продолжительность непрерывной работы с компьютером без регламентированного перерыва не должна превышать двух часов.

При выполнении в течение рабочего дня работ, относящихся к различным формам трудовой деятельности, за основную работу с компьютером следует принимать такую, которая занимает не менее 50% рабочего времени.

Перерывы устанавливаются: 10 минут через каждые 60 минут работы.

3.6. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

В Учреждении ненормированный рабочий день установлен водителям автомобиля.

3.7. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы.

Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение

к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

3.8. Привлечение работников к работе по гибкому (семейному) графику производится по распоряжению работодателя, с согласия работника.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

3.9. Учет рабочего времени работников ведется руководителями структурных подразделений учреждения.

## **4 ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Нерабочими праздничными днями в РФ являются:

1,2,3,4,5,6,8 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.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.2. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

4.3. 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 организации в целом или ее 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 работодателя, государственного или муниципального имущества;

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.

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.

4.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка, продолжительностью 28 календарных дней.

4.6. Работодатель предоставляет работникам дополнительный отпуск:

- 8 календарных дней в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.02.93 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»,

- 3 календарных дня за работу с ненормированным рабочим днем – водителям автомобиля.

4.7. Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

При этом отпуск должен быть использован работником не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он представлен. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности работника при наличии листка нетрудоспособности.

4.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

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

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

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

- по соглашению сторон;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.10. Не позднее 15 ноября каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или напрямую специалисту по кадрам, определив дату отпуска, для составления графика отпусков. Приоритет решения вопроса о времени предоставления отпуска каждого работника принадлежит работодателю.

4.11. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

4.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

4.14. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.15. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.16. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

4.17. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин.

4.18. По соглашению между работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части в исключительных случаях с указанием веской причины. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.19. Работникам, работающим в учреждении по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, о чем работник указывает в соответствующем заявлении с приложением документа с основного места работы о периоде отпуска.

4.20. 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.

4.21. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- с регистрацией брака – 3 календарных дня;
- со смертью близких родственников (родителей, супругов, детей) – 3 календарных дня.

4.22. Стороны договорились, что работодатель заблаговременно по заявлению работника может предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до 14 дней в году с учетом интересов работодателя.

4.23. Стороны пришли к соглашению, что работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году (ст. 120 ТК РФ);
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (супругов, родителей, детей) – 5 календарных дней;

4.24. Работодатель гарантирует предоставление работникам социальных отпусков:

4.24.1. По беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов;

4.24.2. Частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

4.24.3. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.25. Работникам, направленным на обучение работодателем, или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней).

- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца.

- для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

4.26. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

4.27. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;

- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца;

- для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

4.28. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году, для



подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца, для сдачи итоговых экзаменов – один месяц.

## 5 ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников производится на основе должностных окладов, ставок заработной платы, по профессиональным квалификационным группам учитывающих требования квалификации и стажа работы с применением компенсационных и стимулирующих выплат, в соответствии с Законом Красноярского края от 29 октября 2009 года N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановлением Правительства Красноярского края от 01 декабря 2009 года № 620-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края», приказами министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 N 358-ОД "Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края".

Оплата труда работников производится на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, учитывающих требования квалификации и стажа работы с применением компенсационных и стимулирующих выплат, с учетом отработанного времени за учетный период, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы:

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

социальные выплаты (материальная помощь).

5.3. Работникам Учреждения устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размере 0,15 оклада (ставки) заработной платы;

- выплаты за работу в условиях ненормированного рабочего дня водителям легковых автомобилей и автобусов, устанавливаются в размере 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Выплаты за сверхурочную работу устанавливаются работникам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачиваются работникам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права не менее чем в двойном размере, с учетом всех стимулирующих и компенсационных выплат (ст. 153 ТК РФ).

Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется другой день отдыха, следующий за выходным или нерабочим праздничным днем. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере с учетом всех стимулирующих и компенсационных выплат, а день отдыха оплате не подлежит.

За дополнительную работу по той же профессии (должности) - расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается доплата за фактически отработанное время. Для этих категорий работников осуществляется суммарный учет рабочего времени (течения соответствующих учетных периодов - рабочего дня, недели, месяца) с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не превышало нормального числа рабочих часов по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работникам устанавливается районный коэффициент к заработной плате в размере 30%, и процентная надбавка к заработной плате за работу на территории с особыми климатическими условиями в размере 30%.

5.4. В целях усиления заинтересованности работников в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности в пределах запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера к их окладу, ставке заработной платы устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

5.5. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

5.6. При установлении выплат, за исключением персональных выплат, применяется балльная система оценки труда работников.

Выплаты, предусмотренные пунктом 5.5, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются ежемесячно по итогам работы за отчетный месяц и выплачиваются ежемесячно, за исключением

выплат за интенсивность и высокие результаты работы, которые выплачиваются один раз в квартал.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам определяются в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Емельяновский».

5.7. Работникам устанавливаются персональные выплаты.

5.7.1. Выплаты работникам при наличии статуса молодого специалиста, впервые окончившего высшее или среднее учебное заведение и заключившего (в течение трех лет после окончания высшего или специального учебного заведения) трудовой договор с работодателем по полученной специальности, в размере 0,5 оклада (ставки), на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего учебного заведения или специального учебного заведения. Право на указанную ежемесячную персональную стимулирующую выплату имеют лица в возрасте не старше 35 лет, впервые получившие среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, работающие по полученной специальности у Работодателя.

5.7.2. Выплаты работникам за опыт работы устанавливаются по решению работодателя на срок не более 1 года с применением следующих критериев:

- опыта (продолжительности) непрерывной работы в учреждениях социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения;
- уровня квалификации и профессионального мастерства.

При этом работодатель имеет право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять критерии оценки опыта работы.

5.7.3. Персональные выплаты работникам учреждения за опыт (продолжительность) работы выплачиваются ежемесячно с применением критериев в следующих размерах:

- 0,2 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам за опыт (стаж) работы свыше трех лет и 0,1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за последующие два года работы в учреждениях социального обслуживания, социальной защиты и здравоохранения, органах управления социальной защиты и здравоохранения, но не свыше 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.7.4. Персональные выплаты работникам учреждения за уровень квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы устанавливаются отдельным работникам по решению руководителя учреждения на срок до 1 года с учетом уровня квалификации (профессионального мастерства); повышения квалификации; проявления творческого мастерства.

Вышеназванные персональные выплаты могут устанавливаться в диапазоне от 0,15 до 9,5 оклада, ставки заработной платы и выплачиваться с применением критериев в следующих размерах:

- от 0,15 до 2,6 оклада, ставки заработной платы работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей специалистов

второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг, служащим первого и второго квалификационных уровней, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей служащих второго уровня за сложность и напряженность работы при обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов, несовершеннолетних, в том числе детей-инвалидов, а также граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации;

- от 0,15 до 2,5 оклада, ставки заработной платы специалистам учреждения за уровень квалификации и профессионального мастерства, проявленное творческое мастерство при подготовке и сопровождении локальных нормативных актов учреждения и других документов в части трудового, гражданского, административного права, защиты прав и законных интересов клиентов; применение в социальной и трудовой реабилитации новых методов и инновационных технологий;

- от 0,15 до 0,7 оклада, ставки заработной платы водителям легковых автомобилей учреждения за обеспечение безаварийной работы на линии, соблюдение правил дорожного движения, выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (проведение текущего технического обслуживания, мойку, уборку салона легкового автомобиля; расширение зоны обслуживания, обеспечение безаварийной работы на линии;

- от 0,15 до 0,5 оклада, ставки заработной платы специалистам учреждения за повышение уровня квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы, подтверждаемой документально (удостоверение, диплом);

- от 0,15 до 0,4 оклада, ставки заработной платы специалистам учреждения за публикацию статей, материалов по профилю выполняемой работы во всероссийских, международных реферируемых, а также краевых печатных изданиях;

- от 0,15 до 0,3 оклада, ставки заработной платы специалистам учреждения за публичные выступления в средствах массовой информации, в том числе с докладами на краевых совещаниях, семинарах, конференциях по профилю выполняемой работы, а также по вопросам эффективной деятельности, внедрения прогрессивных методов, инновационных технологий;

- 0,25 оклада, ставки заработной платы - водителям легковых и грузовых автомобилей за первый класс (категории "Д" и "Е") и 0,1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за второй класс;

Общий размер персональной выплаты за опыт работы определяется путем суммирования вышеперечисленных выплат и не может превышать 3,6 оклада, ставки заработной платы для работников учреждения.

При наличии у специалиста учреждения одновременно квалификационной категории и почетного звания по профилю выполняемой работы размер персональных выплат за опыт работы увеличивается:

- за почетное звание – на 0,18 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.7.5. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) устанавливаются работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме

рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальном размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты устанавливаются в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

5.7.6. Работникам по решению руководителя учреждения устанавливаются и выплачиваются выплаты по итогам работы за год с учетом показателей и критериев балльной оценки. При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитывается фактически отработанное в течение года (не менее 6 месяцев), а также личный вклад, внесенный в результаты деятельности работодателя.

5.7.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за квартал осуществляются по решению работодателя и выплачиваются один раз в квартал с учетом показателей и критериев балльной оценки результативности труда.

5.8. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц и перечисляется на счета, открытые работниками в кредитных организациях по усмотрению работника, 25 числа за первую половину месяца окончательный расчет за отработанный месяц выплачивается 10-го числа месяца, следующего за расчетным.

5.9. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации

увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

5.11. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом 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 отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

5.12. Стороны определили, что работникам в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) оказывается единовременная материальная помощь в размере 3000 рублей по каждому из вышеуказанных оснований.

## **6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ.**

### **ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ.**

6.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 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;
- проведение специальной оценки условий труда с последующей организацией работ по охране труда;
- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, которым прохождение медицинских осмотров определено квалификационными требованиями;
- недопущение работников, прохождение медицинских осмотров которым предусмотрено законодательством либо квалификационными требованиями, к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае наличия 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, органам исполнительной власти Красноярского края в области охраны труда 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 федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.2. Контроль за соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на ответственного работника - специалиста по охране труда и технике безопасности.

6.3. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, прошедшее специальную оценку условий труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда и техники безопасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти Красноярского края, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

6.4. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

6.5. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

6.6. 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 привлечение его к дисциплинарной ответственности.

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



6.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

6.9. За нарушение требований по охране труда и технике безопасности, работник и работодатель несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.10. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников может быть создана комиссия по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители работников Учреждения.

6.11. Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители работников Учреждения.

6.12. Работодатель обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров в учреждении необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территорию, в здания, сооружения и на иные объекты учреждения;
- представлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в

учреждении, а также о произошедших на его территориях пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты;

#### 6.13. Работники обязаны:

- соблюдать требования пожарной безопасности;
- иметь в помещениях и строениях, находящихся в их собственности (пользовании), первичные средства тушения пожаров и противопожарный инвентарь в соответствии с правилами пожарной безопасности и перечнями, утвержденными соответствующими органами местного самоуправления;
- при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них пожарную охрану;
- до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров;
- выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц государственного пожарного надзора;
- предоставлять в порядке, установленном законодательством РФ, возможность должностным лицам государственного пожарного надзора проводить обследования и проверки, принадлежащих им производственных, хозяйственных, жилых и иных помещений и строений в целях контроля за соблюдением требований пожарной безопасности и пресечения их нарушений.

6.14 Ответственность за нарушение требований пожарной безопасности в учреждении в соответствии с действующим законодательством несет работодатель.

За нарушение требований пожарной безопасности, а также за иные правонарушения в области пожарной безопасности, руководитель работодателя, или лицо, ответственное за противопожарную безопасность в учреждении, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности в соответствии с действующим законодательством.

## **7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ И ИМУЩЕСТВУ РАБОТНИКА**

7.1. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Возмещение вреда, должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

7.4. 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.

7.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время учетной ставки Банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

7.6. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора, факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

## **8. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ИМУЩЕСТВУ РАБОТОДАТЕЛЯ**

8.1. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

8.2. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

8.3. 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.

8.4. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов

Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации.

8.5. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

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

8.7. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством или иными федеральными законами.

8.7.1. 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.

8.7.2. Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

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

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

8.9. До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов и представителя профсоюзного комитета.

8.10. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

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.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

8.11. 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.

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

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

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ**

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Своевременно перечислять страховые взносы, в размере определенном законодательством РФ:

- в Пенсионный фонд на обязательное пенсионное страхование;
- в Фонд социального страхования на обязательное социальное страхование от несчастных случаев, на случай временной утраты трудоспособности и в связи с материнством;
- в фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование.

9.1.2. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

9.1.3. Выплачивать работнику за счет средств социального страхования и в соответствии с действующим законодательством:

- пособие по временной нетрудоспособности;
- пособие по беременности и родам;
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- социальное пособие на погребение работника.

9.2. Работодатель несет расходы на прохождение обязательных первичных (при оформлении на работу) и периодических медицинских осмотров.

9.3. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.(ст. 184 Трудового кодекса РФ)

9.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются

от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

9.5. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

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

9.6. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.(ст. 187 Трудового кодекса РФ)

9.6. Стороны договорились, что работникам для прохождения вакцинации от новой коронавирусной инфекции «COVID-19» предоставляется дополнительный оплачиваемый выходной день в день вакцинации, а так же дополнительный оплачиваемый день отдыха после прохождения вакцинации от новой коронавирусной инфекции «COVID-19».

За работником сохраняется его средний заработок за день прохождения вакцинации от новой коронавирусной инфекции «COVID-19» и день отдыха.

9.7. Работникам, оказывающим социальные услуги и для которых работа в Учреждении является основным местом работы, в соответствии с Законом Красноярского края №13-2804 от 17.12.2004г. «О социальной поддержке населения при оплате жилья и коммунальных услуг», предоставляется 100% возмещение оплаты жилого помещения в пределах социальной нормы площади жилья; отопления, в том числе приобретения и доставки твердого топлива при наличии печного отопления, в пределах социальной нормы площади жилья; электроснабжения в пределах нормативов потребления электроснабжения, установленных законом края.

9.8. Работодатель имеет право с учетом мнения коллектива, выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

9.9. Работники, оказывающие социальные услуги и для которых работа в Учреждении является основным местом работы, обеспечиваются бесплатно специальной одеждой, обувью и инвентарем в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 12 ноября 2019 г. N 616-П "Об утверждении перечней и норм бесплатного обеспечения специальной одеждой, обувью и инвентарем работников краевых учреждений социального обслуживания, в должностные обязанности которых входит непосредственное предоставление социальных услуг гражданам" (Приложение №1). Другие работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, обеспечиваются бесплатно спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22.06.2009г. № 357н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (Приложение №3), в соответствии приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (Приложение №2).

9.10. Работникам, оказывающим социальные услуги и для которых работа в Учреждении является основным местом работы, в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 12 ноября 2019 г. N 609-П "Об установлении размера и порядка компенсации стоимости проезда по

территории Красноярского края при регулярных перевозках пассажиров и багажа на городском наземном электрическом и автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси) на муниципальных маршрутах городского сообщения, на автомобильном транспорте на муниципальных и межмуниципальных маршрутах пригородного сообщения, а при их отсутствии - муниципальных маршрутах междугородного сообщения работникам краевых учреждений социального обслуживания в пределах городского округа, муниципального района и о внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 09.12.2014 N 584-п "Об установлении размера и порядка компенсации расходов на оплату проезда на всех видах городского пассажирского транспорта (кроме такси), автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси) пригородных маршрутов, а при их отсутствии - междугородных (внутрирайонных) маршрутов работникам краевых и муниципальных учреждений социального обслуживания в пределах городского округа, муниципального района" выплачивается компенсация стоимости проезда в размере стоимости разовых проездных билетов по фактическому количеству поездок, осуществленных в связи с оказанием социальных услуг, но не более двадцати пяти поездок в месяц в муниципальных районах.

#### **10. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ**

10.1. Органом управления Учреждения являются руководитель Учреждения и Общее собрание (конференция) работников Учреждения (далее Общее собрание).

10.1.1. Общее собрание является коллегиальным органом управления Учреждением и состоит из всех работников Учреждения.

10.1.2. Общее собрание собирается председателем по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

10.1.3. Заседание Общего собрания считается правомочным на принятие решений при участии в нем не менее 50 процентов работников Учреждения.

10.1.4. В компетенцию Общего собрания входит решение вопросов в целях защиты интересов работников, реализации их прав на участие в управлении Учреждением и решении иных трудовых споров.

10.2. Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность Общего собрания, в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

10.3. Общее собрание имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- охраны труда и технике безопасности;
- оплаты труда работников учреждения;
- реорганизации или ликвидации учреждения;
- сокращения численности и штата работников учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников учреждения;
- профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников учреждения;



- по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором.

10.4. Общее собрание имеет право также вносить по этим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в их обсуждениях.

10.5. Общее собрание обязано всеми законными методами отстаивать нарушенные трудовые права и законные интересы работников.

10.6. Работодатель обязан:

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ согласовать решение с Общим собранием;

- утверждать Правила внутреннего трудового распорядка с учетом мнения Общего собрания.

10.7. Деятельность Общего собрания регламентирована в Положении о нем.

10.8. Профсоюзная организация Учреждения (далее Профком) действующая на основании Устава Профсоюза Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, является полномочным представительным органом работников Учреждения – членов профсоюзной организации. Защищает их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Договора, ведет переговоры от их имени.

10.9 Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и другими законодательными и локальными нормативно-правовыми актами (Отраслевые им региональные соглашения, коллективный договор).

10.10. Работодатель, должностные лица администрации оказывают содействие первичной профсоюзной организации, Профкому в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

10.10.1. Не препятствуют представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, с учетом режима охраняемых объектов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (части третья-пятая ст. 370 ТК РФ, п. 5 ст. 11 ФЗ О профсоюзах).

10.10.2. Предоставляют профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения по согласованному перечню (части 7, 8 ст. 370 ТК РФ, ст. 17 ФЗ О профсоюзах).

10.10.3. Обеспечивают участие представителей Профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников, членов профсоюза администрацией учреждения.

10.10.4. Безвозмездно предоставляют Профкому помещения как для работы самого органа, при наличии свободных помещений в учреждении, для проведения собраний, хранения документов, а также предоставляют возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.10.5. Предоставляют Профкому в бесплатное пользование необходимые

для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники при наличии их в учреждении по заявлению Профкома в предварительно согласованные сроки.

10.10.6. Осуществляют техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома.

Хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем.

10.10.7. Обеспечивают расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома, не ограничивают использование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ О профсоюзах).

10.10.8. Предоставляют возможность участия председателю Профкома в работе коллегиально руководящего органа учреждения (глава 8 ТК РФ).

10.10.9. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производится безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в учреждении.

10.10.10. Предоставляют свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам выборных профсоюзных органов – для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением КД, др.) с оплатой по среднему заработку за счет учреждения, в объеме необходимом для выполнения этих функций:

- на время кратковременной учебы по плану обучаемой стороны,
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов.

10.11 Работники, избранные в состав выборных профсоюзных органов, а также его структурных подразделений (профбюро) не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (включая лишение премий, иных поощрительных выплат и льгот, установленных коллективным договором и системой оплаты труда) и переведены на другую работу без предварительного согласия того профсоюзного органа, в который они избирались.

Увольнение по инициативе администрации по основаниям предусмотренным ст. 81 ТК РФ членов выборных профсоюзных органов производится только по предварительному согласию выборного профсоюзного органа, а увольнение по тем же основаниям председателя или заместителей первичной профсоюзной организации только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.12. Первичная профсоюзная организация:

- обеспечивает регулирование социально-трудовых отношений, ведет коллективные переговоры и подготовку проектов коллективных договоров,

соглашений, заключение коллективных договоров, соглашений, а также ведет контроль за их выполнением на всех уровнях;

- рассматривает трудовые споры;
- проводит консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- согласовывает разработанные работодателем локальные нормативные акты и документы, требующие в соответствии с трудовым законодательством учета мнения представительного органа работников;
- получает от работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждает с работодателем вопросы о деятельности учреждения, вносит предложения по ее совершенствованию;

10.13. Первичная профсоюзная организация учреждения имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- охраны труда и технике безопасности;
- оплаты труда работников учреждения;
- реорганизации или ликвидации учреждения;
- сокращения численности и штата работников учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников учреждения;
- профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников учреждения;
- по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором.

10.14. Первичная профсоюзная организация учреждения имеет право также вносить по этим вопросам работодателю, соответствующие предложения и участвовать в заседаниях работодателя при их рассмотрении.

10.15. Первичная профсоюзная организация учреждения присущими профсоюзам методами отстаивает нарушенные трудовые права и законные интересы работников.

10.16. Работодатель обязан:

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ согласовать решение с первичной профсоюзной организацией;
- утверждать графики отпусков с учетом мнения Профкома;
- утверждать Правила внутреннего трудового распорядка с учетом мнения Профкома учреждения в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- рассматривать заявление первичной профсоюзной организации учреждения о нарушении руководителем работодателя, руководителем структурного подразделения работодателя трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, и сообщать о результатах его рассмотрения на собрании Первичной профсоюзной организации;

- разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения Первичной профсоюзной организации учреждения.

## **11. ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ**

11.1. Работодатель вправе принять решение о введении электронного документооборота.

11.2. Электронный документооборот вводится работодателем на основании локального нормативного акта, который принимается им с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо председателя общего собрания (конференции) работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов, и который содержит:

- сведения об информационной системе (информационных системах), с использованием которой работодатель будет осуществлять электронный документооборот;
- порядок доступа к информационной системе работодателя (при необходимости);
- перечень электронных документов и перечень категорий работников, в отношении которых осуществляется электронный документооборот;
- срок уведомления работников о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, а также сведения о дате введения электронного документооборота, устанавливаемой не ранее дня истечения срока указанного уведомления.

11.3. Порядок осуществления электронного документооборота утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или председателя общего собрания (конференции) работников в порядке, и может предусматривать:

- сроки подписания работником электронных документов и (или) ознакомления с ними с учетом рабочего времени работника, периодичность такого подписания и ознакомления;
- порядок проведения инструктажа работников по вопросам взаимодействия с работодателем посредством электронного документооборота (при необходимости);
- исключительные случаи, при которых допускается оформление документов, на бумажном носителе;
- процедуры взаимодействия работодателя с представительным органом работников и (или) выборным органом первичной профсоюзной организации и с комиссией по трудовым спорам (при необходимости).

11.4. Работодатель уведомляет каждого работника в срок, установленный локальным нормативным актом, о переходе на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота и праве работника дать согласие на указанное взаимодействие.

Переход на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота осуществляется с письменного согласия работника, за исключением случая, предусмотренного Трудовым кодексом. Отсутствие согласия работника на взаимодействие с работодателем посредством

электронного документооборота признается отказом работника от такого взаимодействия. При этом за работником сохраняется право дать указанное согласие в последующем.

11.5. Работодатель обязан проинформировать об осуществлении электронного документооборота лицо, принимаемое на работу. При этом лицо, имеющее по состоянию на 31 декабря 2021 года трудовой стаж, при приеме на работу к работодателю, который осуществляет электронный документооборот либо принял решение о введении электронного документооборота, вправе дать согласие на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота.

11.6. Согласие на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота не требуется от лиц, которые приняты (принимаются) на работу после 31 декабря 2021 года и у которых по состоянию на 31 декабря 2021 года отсутствует трудовой стаж.

11.7. Отсутствие согласия работника или лица, принимаемого на работу, на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота либо отсутствие у работника или лица, принимаемого на работу, электронной подписи не может являться основанием для отказа в приеме на работу либо увольнения работника.

11.8. Работодатель обязан безвозмездно предоставлять работникам, которые в соответствии с трудовым законодательством не дали согласия на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота, документы, связанные с их работой у данного работодателя, на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

При заключении трудового договора документы, предусмотренные статьей 65 Трудового Кодекса, могут быть предъявлены лицом, поступающим на работу, в форме, согласованной с работодателем, в том числе в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Ознакомление лица, поступающего на работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 Трудового Кодекса, может осуществляться в электронной форме.

11.9. Работодатель несет расходы на получение работником электронной подписи (в случае ее отсутствия) и ее использование.

Работник или лицо, поступающее на работу, вправе использовать ранее полученную самостоятельно усиленную квалифицированную электронную подпись.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет. В соответствии со ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации коллективный договор заключается на срок не более трех лет.

11.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. В соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с

существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения, и оформляются либо в виде изменений и дополнений в действующий коллективный договор, либо, если изменения и дополнения значительны, принимается новая редакция коллективного договора.

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

11.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 10 рабочих дней после его подписания.

11.7. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами настоящего договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду, необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.8. За неисполнение условий настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора предусмотрена ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.9. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.10. Работодатель в установленном порядке обязуется ежегодно информировать работников о финансово-экономическом положении учреждения, об использовании внебюджетных денежных средств, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.11. Если условия профессиональной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора, продлятся переговоры и вносятся изменения и дополнения.

11.12. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

11.13. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган администрации Емельяновского района в течение 7-ми дней со дня подписания.

Приложение:

1. Перечень и нормы бесплатного обеспечения специальной одеждой, обувью и инвентарем работников краевых и муниципальных учреждений социального обслуживания (Приложение № 1, Приложение № 2, Приложение № 3).

2. Правила внутреннего трудового распорядка.

Директор КГБУ СО «КЦСОН  
«Емельяновский»

О.Н.Осипова

Председатель Общего собрания (конференции)  
КГБУ СО «КЦСОН «Емельяновский»

С.В. Поличук

Приложение №1  
к коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**И НОРМЫ БЕСПЛАТНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, ОБУВЬЮ И**  
**ИНВЕНТАРЕМ РАБОТНИКОВ, В ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ КОТОРЫХ ВХОДИТ**  
**НЕПОСРЕДСТВЕННОЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ ГРАЖДАНАМ НА**  
**ДОМУ**

N п/п	Должность	Наименование спецодежды, обуви и инвентаря	Единица измерения	Норма на человека	Срок использования (лет)
1	Социальный работник	куртка утепленная	шт.	1	3
		халат хлопчатобумажный	шт.	1	1
		обувь зимняя утепленная	пара	1	3
		обувь кожаная	пара	1	2
		обувь резиновая	пара	1	2
		обувь комнатная	пара	1	1
		варежки меховые	пара	1	2
		сумка хозяйственная	шт.	1	1
		полотенце	шт.	1	0,5
		перчатки резиновые или из полимерных материалов	пара	12	1
2	Специалист по социальной работе, профессиональная деятельность которого связана с разъездами	куртка утепленная	шт.	1	3
		обувь зимняя утепленная	пара	1	3
		обувь резиновая	пара	1	2
		бахилы	пара		до износа



		влажные салфетки	пачка		до износа
		маски медицинские	шт.		до износа

Приложение № 2  
к коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ  
И НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,  
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ СКВОЗНЫХ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ  
ВСЕХ ВИДОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ЗАНЯТЫМ НА  
РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, А  
ТАКЖЕ НА РАБОТАХ, ВЫПОЛНЯЕМЫХ В ОСОБЫХ ТЕМПЕРАТУРНЫХ  
УСЛОВИЯХ ИЛИ СВЯЗАННЫХ С ЗАГРЯЗНЕНИЕМ**

N п/п	Должность	Наименование спецодежды, обуви и инвентаря	Единица измерения	Норма на человека	Срок использования (год)
1	Уборщик служебных помещений	халат	шт.	1	1
		перчатки резиновые или из полимерных материалов	пара	12	1
2	Рабочий по комплексному обслуживанию	костюм из смешанных тканей	шт.	1	1
		перчатки с полимерным покрытием	пара	6	1

Приложение № 3  
к коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ  
И НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,  
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА И  
ШОССЕЙНЫХ ДОРОГ, ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ)  
ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, А ТАКЖЕ НА РАБОТАХ,  
ВЫПОЛНЯЕМЫХ В ОСОБЫХ ТЕМПЕРАТУРНЫХ УСЛОВИЯХ ИЛИ  
СВЯЗАННЫХ С ЗАГРЯЗНЕНИЕМ**

N п/п	Должность	Наименование спецодежды, обуви и инвентаря	Единица измерения	Норма на человека	Срок использования (лет)
	Водитель автомобиля	костюм из смешанных тканей	шт.	1	1
костюм на утепляющей прокладке		шт.	1	1	
перчатки трикотажные с полимерным покрытием		пара	6	до износа	
рукавицы меховые		пара	1	1	
валенки с резиновым низом		пара	1	1	
жилет сигнальный 2 класса защиты		шт.	1	1	