

УТВЕРЖДЕН

На общем собрании работников

трудового коллектива

ГБУ ПО «КЦСОН Городищенского района»

Протокол № 1 от 23.07.2026

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения Пензенской области

«Комплексный центр социального обслуживания населения

Городищенского района»

на 2026-2029 годы

Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.
13 августа 2026 г.
Регистрационный № 4096
Специалист: [Подпись]

Представитель работодателя

Директор

ГБУ ПО

«КЦСОН Городищенского района»

[Подпись] А.В. Горбачева

«23» июля 2026 г.



Представитель работников

Председатель

трудового коллектива

[Подпись] О.Ю. Матявкина

«23» июля 2026 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ч.1 ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: государственное бюджетное учреждение Пензенской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Городищенского района», сокращенное наименование – ГБУ ПО «КЦСОН Городищенского района», далее - Учреждение в лице своего представителя директора Горбачевой Аллы Владиславовны и работники учреждения в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя трудового коллектива - Малявкиной Олеси Юрьевны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- ◆ соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- ◆ предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- ◆ обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- ◆ выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- ◆ создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- ◆ обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- ◆ обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- ◆ не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные

Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

- ◆ осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- ◆ возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- ◆ способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- ◆ добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- ◆ контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;

1.6. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

1.7. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.8. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.9. Коллективный договор распространяет своё действие на всех работников Учреждения, его структурных подразделений, включая обособленно выделенные.

1.10. Заключение, либо изменение коллективного договора осуществляется с предварительным переговорным процессом (ст.36-44 ТК РФ), инициатором которого может выступить любая из сторон договора. Не допускается ведение коллективных переговоров от имени работников лицами, представляющими интересы работодателя (ст. 36 ТК РФ). Внесение изменений в коллективный договор и приложения к нему производятся в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

- Комиссия для проведения переговорного процесса формируется решением сторон.
- Полномочия сторон закрепляются локальным нормативным актом учреждения.
- Представители сторон обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения уведомления от одной из сторон.
- Заседания комиссии в обязательном порядке оформляются протоколом о ходе переговоров и согласовании проекта коллективного договора.
- При наличии разногласий, по которым не принято согласованного решения, они оформляются протоколом разногласий. Урегулирование разногласий производится в порядке, предусмотренном гл. 61 ТК РФ.
- Проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению всеми работниками Учреждения в течение 10 календарных дней.
- Общий срок переговоров по заключению коллективного договора не должен превышать трёх месяцев с момента начала переговоров (ст. 40 ТК РФ).

1.11. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.12. Коллективный договор прекращает своё действие досрочно только в случае реорганизации или ликвидации учреждения, при которых учреждение теряет самостоятельный юридический статус.

1.13. При реорганизации или ликвидации учреждения, коллективный договор сохраняет своё действие на весь период реорганизации или ликвидации.

1.14. Содержание и структура коллективного договора определяются его сторонами самостоятельно.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Оплата труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, повышающие коэффициенты, устанавливается и регулируется нормами трудового законодательства РФ (в том числе ст.129-163 ТК РФ), федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, нормативными правовыми актами Министерства труда, социальной защиты и демографии Пензенской области, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и др.

2.2. Размер оплаты труда работников, состоящий из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) не может быть менее минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

2.3 Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Пензенской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Городищенского района».

2.4. Заработная плата выплачивается работнику в рублях не реже чем каждые полмесяца: пятнадцатого и тридцатого числа каждого месяца (в феврале 15 и 28), переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника (ст.136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня

2.5. Директору оклад и выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии и размер материальной помощи к отпуску устанавливается Министерством труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.

2.6. Размеры оклада главного бухгалтера устанавливаются на 20% ниже оклада Директора.

2.7. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются за счет всех источников финансирования, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы по результатам оценки труда.

2.8. Премирование осуществляется за общие результаты работы по итогам месяца, квартала, полугодия, 9 месяцев, года, за счет всех источников финансирования учреждения.

2.9. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата за фактически выполненный объём работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии со ст. 151 ТК РФ, с настоящим Коллективным договором и положением. Определение размера заработной платы работника учреждения, занимающего в том же учреждении должность в порядке внутреннего совместительства, производится отдельно по основному месту работы и по совместительству.

2.10. Условия оплаты труда не могут быть изменены в сторону ухудшения по сравнению с действующим законодательством о труде.

2.11. Удержания из заработной платы работников не допускаются, за исключением случаев, прямо предусмотренных законом.

2.12. При увольнении работнику производится выплата всех причитающихся ему сумм в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.13. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со ст.154 ТК РФ, настоящим Коллективным договором и Положением об оплате труда работников . Расчёт доплаты за каждый час работы в ночное время определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Доплата работникам за работу в ночное время производится в размере 50 процентов от оклада, рассчитанного за час работы работника.

2.14. Перечень подразделений (должностей работников) работающих в ночное время, в соответствии с характером и особенностями работы, утверждается Работодателем с учётом мотивированного мнения собрания трудового коллектива. Привлечение к работе в ночное время вышеперечисленные категории работников возможно только с их личного согласия.

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, в соответствии с ТК и иными федеральными законами.
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- инвалиды;

- работники, имеющие детей-инвалидов;
 - работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
 - матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
 - работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.
- Данные работники могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

2.15. Работникам, проходящим переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средний заработок.

2.16. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учётный период (год). Привлечение работника к сверхурочной работе допускается на основании приказа работодателя в порядке и случаях, установленных статьёй 99 Трудового кодекса Российской Федерации. 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 ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

2.17. Доплата за сверхурочную работу производится в следующем порядке:

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Объем сверхурочной работы (переработки) определяется по итогам учетного периода. Сверхурочная работа оплачивается за каждый час переработки.

Часовая ставка работника в этих случаях определяется путем деления его месячного должностного оклада, но не менее минимального размера оплаты труда, на среднемесячное количество рабочих часов в учетном периоде. Среднемесячное количество рабочих часов в учетном периоде определяется путем деления нормы рабочего времени на учетный период (год) по производственному календарю на 12 месяцев.

Время переработки при суммированном учете рабочего времени определяется как разница между фактически отработанным временем (в часах) и нормой рабочего времени (в часах) для конкретного работника.

При расчете фактически отработанного времени (в часах) по табелю учета рабочего времени не учитывается время простоя и рабочее время, приходящееся на праздничные дни.

В целях определения времени переработки при суммированном учете рабочего времени в норму рабочего времени для конкретного работника не включаются часы отсутствия на рабочем месте в учетном периоде в случаях, предусмотренных законодательством:

- временная нетрудоспособность, отпуск за свой счет, очередной отпуск (часы по графику работы, приходящиеся на дни отсутствия на работе);
- другие случаи, когда невозможно оценить количество часов, пропущенных работником, ввиду отсутствия графика его работ на этот период (часы рабочего времени по производственному календарю при 5-ти дневной рабочей неделе, приходящиеся на период отпуска).

По желанию работника сверхурочная работа вместо доплаты, может компенсироваться

предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В этом случае часы, отработанные сверхурочно, оплачиваются в одинарном размере, а время отдыха оплате не подлежит.

2.18. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.19. Работники, которым в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) установлен круглосуточный режим работы, осуществляют работу в выходные и нерабочие праздничные дни на основании Графика сменности, утверждённого в порядке, предусмотренном ст. 103 ТК РФ. Привлечение иных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается на основании приказа работодателя в порядке и случаях, установленных статьёй 113 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании записей в «Табеле учета использования рабочего времени» о количестве часов, отработанных в выходные и нерабочие праздничные дни.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, вместо доплаты, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.20. При временной нетрудоспособности Учреждение выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.

2.21. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

2.22. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

2.23. 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 Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, 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.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст.236 ТК РФ).

2.24. Работникам из средств внебюджетного счета выплачивается материальная помощь на погребение, чествование юбиляров, к отпуску, поощрение к профессиональным и другим праздникам и другое.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, с использованием принципов «эффективного контракта»

3.1. Работодатель обязуется при приеме работников на работу учитывать их специальность, квалификацию, опыт и другие деловые качества, не допуская дискриминации по признакам пола, расы, национальности, языка, а также по мотивам наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания (статья 64 ТК РФ) и др. Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя (в течение 30 дней со дня выдачи работнику указанного приглашения), а также женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

3.2. Заключение трудового договора (эффективного контракта) допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет. С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения (статья 63 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3. При заключении трудового договора (эффективного контракта) лицо, поступающее на работу, предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (статья 65 ТК РФ).

3.4. В трудовом договоре (эффективном контракте) указывается: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора;

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в

квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

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

При заключении трудового договора (эффективного контракта) соглашением сторон могут быть предусмотрены условия:

об испытании о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и т.п.) и конфиденциальных сведений о персональных данных работников учреждения;

о заключении с работником письменного договора о полной индивидуальной материальной ответственности (статья 244 ТК РФ);

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

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

При достижении соответствующего соглашения данные условия вносят в текст трудового договора (эффективного контракта) и они становятся обязательными для работника и работодателя.

3.5. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме, составляют в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) передают работнику, другой хранят у работодателя (часть 1

статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации). Трудовой договор (эффективный контракт) вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя (часть 1 статьи 61 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.6. Прием работника на работу оформляется трудовым договором. Работодатель оформляет приказом по учреждению, изданным на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта). Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (эффективного контракта). При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. В срок испытания не засчитывают период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- 1) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 2) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- 3) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- 4) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- 5) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- 6) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- 7) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- 8) иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт) с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора (эффективного контракта) допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (статья 71 ТК РФ).

3.8. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор (эффективный контракт) может быть заключен:

- 1) на неопределенный срок (постоянная работа);
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (статьи 58 и 59 ТК РФ):
 - а) для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
 - б) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);
 - в) для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
 - г) с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
 - д) с лицами, поступающими на работу в учреждение в порядке внутреннего совместительства или на условиях внешнего совместительства;
 - е) с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
 - ж) с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ;
 - з) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (часть 4 статьи 58 ТК РФ).

3.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (Ст.72 ТК РФ).

3.10. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором

работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

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

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (часть 3,4 ст.72.1 ТК РФ).

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

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.13. Работодатель не вправе переводить (перемещать) работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья

3.14. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы работник имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

3.15. Основаниями прекращения трудового договора (эффективного контракта) являются: соглашение сторон (статья 78 ТК РФ); истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации); расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ); перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность); отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ); отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ); отказ работника от

перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ); отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ); обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ); нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

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

3.17. Трудовой договор (эффективный контракт) может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) 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);
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) 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;

- г) 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;
- д) 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;
- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 7.1) неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностраные финансовые инструменты" используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";
- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- 10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации; 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;

13) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой ст.81 ТК РФ, 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. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой ст.81 ТК РФ, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании пункта 7.1 части первой настоящей статьи включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный статьей 15 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

3.18. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор (эффективный контракт) может быть расторгнут в любое время, в том числе

до истечения срока предупреждения об увольнении по собственному желанию (статья 78, часть 2 статьи 80 ТК РФ).

3.19. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения (часть 1 статьи 79 ТК РФ). Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу (часть 3 статьи 79 ТК РФ).

3.20. В случае если при заключении трудового договора (эффективного контракта) были допущены нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом обязательных правил его заключения, трудовой договор прекращается в порядке, предусмотренном статьей 84 ТК РФ.

3.21. В случаях, предусмотренных статьей 83 ТК РФ трудовой договор (эффективный контракт) подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением; смерть работника, а также признание судом работника умершим или безвестно отсутствующим и т.п.)

3.22. Во всех случаях прекращения трудового договора (эффективного контракта) днем увольнения работника является последний день его работы (часть 3 статьи 77 ТК РФ). Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

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

3.23. При прекращении трудового договора (эффективного контракта) работодатель обязан выдать работнику в день увольнения трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности, а также другие документы, связанные с работой (по письменному заявлению работника), и произвести с ним окончательный расчет (часть 2 статьи 62, часть 5 статьи 80, часть 1 статьи 140 ТК РФ). Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора (эффективного контракта) должны производиться в точном соответствии с формулировками и со ссылкой на

соответствующие статье, пункт ТК РФ или иного федерального закона (ст.66 ТК РФ).

3.24. В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (часть 3 статьи 62 ТК РФ). Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ.

3.25. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

3.26. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в пункте 3.3. коллективного договора, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

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

4 ПОРЯДОК ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ.

4.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись Работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

4.2. Взаимодействие дистанционного Работника и Работодателя по иным вопросам осуществляется путем обмена электронными документами с использованием электронной подписи.

Взаимодействие Работодателя и дистанционного Работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя.

4.3. Обмен электронными документами осуществляется путем направления на электронную почту.

4.4. Каждая из осуществляющих взаимодействие Сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой Стороны.

4.5. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного Работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись.

4.6. При подаче дистанционным Работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления должен направить дистанционному Работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении Работника.

4.7. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный Работник направляет Работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением (если медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа) дистанционный Работник представляет работодателю сведения о номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа).

5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием представителя трудового коллектива. Увольнение работников, по основаниям, изложенным в п.2, подпункте "б" п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ производится с согласия СТК в соответствии со ст.373 ТК РФ.

5.2. Работодатель обязуется сокращение численности штата работников осуществлять в соответствии с п.2 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

5.3. При сокращении численности или штата использовать по согласованию с СТК резервы для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- выявлять возможность внутренних перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с работниками, с предупреждением не позднее чем за два месяца;
- расторгать трудовые договора в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями, работниками, достигшими возраста (женщин - 60 лет; мужчин - 65 лет).
- не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.4. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (период в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16-летнего возраста.

5.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, при наличии возможностей предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.6. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Учреждении.

5.7. Собрание трудового коллектива обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, а также обязуется осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости.

5.8. При проведении мероприятий по сокращению численности штата работников Учреждения работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. В учреждении устанавливается смешанная продолжительность рабочего времени. В зависимости от продолжительности рабочего времени различают следующие его виды: нормальное; сокращенное; неполное. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения собрания трудового коллектива, а также графиками сменности.

6.2. Рабочий день для работников учреждения начинается в 8-00 часов. Время начала работы может быть изменено на основании приказа по учреждению при наличии письменного согласия (заявления) работника.

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

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

При пятидневной рабочей неделе продолжительность работы накануне выходных дней не сокращается.

Нерабочие праздничные дни в Российской Федерации:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными выше. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими

праздничными днями, указанными выше, на другие дни в очередном календарном году.

6.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (часть 2 статьи 91 ТК РФ).

Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы (так называемый форс-мажор), допускается только с предварительного разрешения работодателя.

Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения считается неправомерным, в таком случае применяются дисциплинарные меры взыскания в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

6.4. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляют перерыв для отдыха и питания, который не включают в рабочее время. Продолжительность перерыва (не менее 30 минут и не более двух часов) устанавливают в зависимости от специфики работы структурного подразделения учреждения и продолжительности рабочего дня работника и отражают в Графике работы (сменности). На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

6.5. Работникам предоставляют еженедельный непрерывный отдых, продолжительность которого не может быть менее 42 часов, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, и отдых в нерабочие праздничные дни, перечисленные в статье 112 Трудового кодекса Российской Федерации. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшают на один час (часть 1 статьи 95 Трудового кодекса Российской Федерации). Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка (статья 111 ТК РФ).

6.6. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (часть 1 статьи 93 ТК РФ). При работе на условиях неполного рабочего времени оплату труда работника производят пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (часть 2 статьи 93 ТК РФ). Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (часть 3 статьи 93 ТК РФ).

6.7. В целях повышения эффективности организационных условий труда

отдельных работников или коллективов структурных подразделений учреждения на основании приказа по учреждению при наличии письменного согласия (заявления) работника может быть установлен режим гибкого рабочего времени, при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон (статья 102 ТК РФ). При этом максимальная продолжительность рабочего дня не может превышать 12 часов (вместе с перерывом для отдыха и питания).

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

6.8. Режим работы (то есть время начала и окончания работы, время перерывов в работе, продолжительность ежедневной работы (смены), предоставление выходных дней, в том числе по скользящему графику, и проч.) фиксируют в Графике работы (сменности). График работы (сменности) составляют таким образом, чтобы рабочее время равномерно распределялось по рабочим дням в течение всего учетного периода и не превышало установленной законодательством (или соглашением сторон) нормы рабочих часов. В целях обеспечения наиболее эффективного режима работы структурных подразделений учреждения График работы (сменности) разрабатывают руководители структурных подразделений учреждения с учетом рекомендаций экономиста и мнения трудового коллектива (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации). График работы (сменности) подписанный руководителем структурного подразделения, представляют на утверждение (в соответствии со служебной подчиненностью) и не позднее чем за один месяц до введения его в действие доводят до сведения работников учреждения под расписку. Работа в течение двух смен подряд запрещается за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (статья 103 ТК РФ).

6.9. В случае производственной необходимости Работодатель вправе требовать от отдельных работников выполнения работы в режиме ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ). На работников с ненормированным рабочим днем распространяются нормы о продолжительности работы (смены) (статья 94 ТК РФ), о времени начала и окончания работы. Эти работники на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и в нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ). Работу сверх установленной продолжительности рабочего дня, выполняемую работником с ненормированным рабочим днем, компенсируют предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого установлена в коллективном договоре, (статья 119 ТК РФ).

6.10. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работник (с его письменного согласия) на основании приказа по учреждению может быть привлечен к сверхурочным работам. Сверхурочную работу оплачивают в повышенном размере либо (по заявлению работника) компенсируют

предоставлением дополнительного времени отдыха продолжительностью не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации). Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

6.11. По семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам работнику с письменного разрешения непосредственного руководителя, может быть предоставлена возможность отсутствовать на работе не более четырех часов в течение одного рабочего дня. При этом оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

6.12. В учреждении применяется суммированный учет рабочего времени. Продолжительность рабочего времени за учетный период – календарный год – не должна превышать нормального числа рабочих часов, с учетом сокращения продолжительности рабочего времени, установленного трудовым законодательством для отдельных категорий работников (статья 104 ТК РФ).

6.13. Специалисты учреждения обязаны вести точный учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, и ежедневно в конце рабочего дня вносить соответствующие записи в Табель учета использования рабочего времени (ТУИРВ), который является основанием для начисления работнику заработной платы.

6.14. По заявлению работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору (эффективному контракту) в учреждении по вакантной должности (профессии) за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства (статья 282 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (статья 284 ТК РФ).

6.15. Всем работникам учреждения предоставляют ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (работникам в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день, инвалидам – 30 календарных дней) (статья 114, часть 1 статьи 115, статья 267 ТК РФ. Для воспитателей, педагога-психолога, социального педагога – 56 календарных дней. Для работников - инвалидов – 30 календарных дней.

6.16. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", с ненормированным рабочим днем предоставляют ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (статьи 116, 117, 119 ТК РФ).

6.17. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем исчисляют в календарных днях. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, исчисляют в рабочих днях до приведения нормативных правовых актов по данному вопросу в соответствие со статьями 116, 117 и 120 Трудового кодекса Российской Федерации. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска суммируют с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (общую продолжительность указывают в календарных днях). Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включают и не оплачивают (статья 120 ТК РФ).

6.18. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего, среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет гарантии и компенсации совмещающих работу с обучением (статьи 173 - 177 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.19. Право на использование ежегодного основного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении. По письменному заявлению работника учреждения, ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику до истечения 6 месяцев непрерывной работы в учреждении, при этом не может быть отказано в предоставлении отпуска (части 1 и 2 статьи 122, часть 3 статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации):

- 1) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- 2) мужу – в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- 3) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- 4) работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- 5) совместителям;
- 6) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.20. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск, а также ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем за второй и последующие годы работы может быть предоставлен в любое время рабочего года (в том числе «авансом»), но не ранее, чем начинается рабочий год, за который работнику предоставляют соответствующий отпуск (часть 3 статьи 122 ТК РФ).

6.21. Право на получение ежегодного отпуска в удобное для них (в том числе летнее) время имеют: работники моложе 18 лет (ст. 267 ТК РФ), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ) работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ), Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, полные кавалеры ордена Славы, участники, в том числе инвалиды, Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территориях других государств и другие ветераны войны и труда, указанные в Федеральном законе от 12 января 1995 г. «О ветеранах» в (редакции от 2 января и 4 мая 2000 г.); работники, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне; родители и жены военнослужащих, погибших в результате ранений, контузии и увечья, полученных при защите СССР или при исполнении иных обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте; лица, награжденные знаком «Почетный донор России».

6.22. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливаются в Графике отпусков, утверждаемом работодателем с учетом мнения СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (часть 1 статьи 123 ТК РФ).

6.23. Работодатель обязан извещать подчиненных работников под роспись о времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска не позднее, чем за две недели до его начала (по Графику отпусков), после чего работник подает заявление о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (часть 2 статьи 125 ТК РФ). Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска оформляют приказом по учреждению.

6.24. В случае, если работник отказывается использовать отпуск в соответствии с Графиком отпусков, а также в случае, если работник не использовал ежегодный оплачиваемый отпуск в течение рабочего года, работодатель имеет право без согласия работника издать приказ о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска (неиспользованной части ежегодного оплачиваемого отпуска). Невыполнение работником приказа по учреждению и несоблюдение Графика отпусков является нарушением трудовой дисциплины, за которое к виновным могут быть применены меры дисциплинарного взыскания (часть 1, 3 и 4 статьи 189, часть 1 статьи 192 ТК РФ).

6.25. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (часть 2 статьи 123 ТК РФ).

6.26. По письменному заявлению работника, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок в случае, если до начала отпуска наступила временная нетрудоспособность работника, а также в том случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо этот работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (часть 2 статьи 124 ТК РФ).

6.27. В случаях, если во время ежегодного оплачиваемого отпуска имела место временная нетрудоспособность работника либо работник исполнял государственные обязанности (если для этого законом предусмотрено освобождение от работы) продолжительность отпуска автоматически удлиняется на соответствующее число календарных дней (пункты 1 и 2 части 1 статьи 124 ТК РФ). При этом работник обязан своевременно уведомить непосредственного руководителя о причинах задержки его выхода из отпуска и представить работодателю листок нетрудоспособности или иной оправдательный документ.

6.28. 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. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (части 3 и 4 статьи 124 ТК РФ).

6.29. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. 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 (части 2 и 3 статьи 125 ТК РФ).

6.30. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, присоединяется к основному оплачиваемому отпуску. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ч.1 статьи 125 ТК РФ).

6.31. Супругам, родителям и детям, работающим в одном Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

6.32. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, замена отпуска денежной компенсацией и отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (часть 4 статьи 124, часть 3 статьи 125, часть 2 статьи 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.33. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включают (часть 1 статьи 121 Трудового кодекса Российской Федерации):

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором,

соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;

- период приостановления трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ.

6.34. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включают (часть 2 статьи 121 ТК РФ):

- 1) время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;

- 2) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

6.35. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляют только за время, фактически отработанное в соответствующих условиях труда (часть 3 статьи 121 ТК РФ).

6.36. При увольнении работнику выплачивают денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска (часть 1 статьи 127 ТК РФ).

6.37. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (части 2 и 4 статьи 127 ТК РФ).

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

Можно ли предоставить работнику отпуск без сохранения зарплаты по инициативе работодателя

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

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

6.39. Работодатель приказом по учреждению предоставляет беременной женщине (родильнице) по её письменному заявлению в соответствии с

медицинским заключением отпуск 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 с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в размере, установленном федеральным законом. Отпуск по беременности и родам исчисляют суммарно и предоставляют женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (статья 255 ТК РФ).

6.40. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляют ежегодный основной оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в учреждении (статья 260 ТК РФ)

6.41. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляют по заявлению женщины и оформляют приказом по учреждению (часть 1 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации). Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком (часть 2 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации). В этом случае работник, фактически осуществляющий уход за ребенком, помимо заявления о предоставлении отпуска, обязан представить справку с места работы (учебы) матери ребенка о том, что она не использует указанный отпуск и не получает ежемесячного пособия по государственному социальному страхованию.

6.42. Во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком работник может работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (часть 3 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации), для этого работнику необходимо подать соответствующее письменное заявление работодателю.

6.43. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (часть 4 статьи 256 ТК РФ).

6.44. Если женщина желает прервать отпуск и выйти на работу до достижения ребенком возраста полутора лет, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, она должна подать соответствующее письменное заявление работодателю. Выход на работу оформляют приказом по учреждению.

6.45. Отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет засчитывают в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности, но не засчитывают в стаж работы для назначения пенсии на льготных условиях, пенсии за выслугу лет, а также в стаж работы, дающий право на предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (статья 121 и часть 5 статьи 256 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.46. С обучающимся специалистом или работником учреждения заключается ученический договор в котором предусматриваются условия

оплаты учреждением обучения, в также устанавливаются требования по возврату денежных средств с условиями отработки определенного стажа после окончания срока обучения специалиста, рабочего (с соблюдением требований статьи 208 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

-создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

7.2. В соответствии со ст.214 ТК РФ Работодатель обязан обеспечить:

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

-соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

-систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

-реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

-разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

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

-приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

-оснащение средствами коллективной защиты;

-обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

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

-проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

-в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

-недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

-предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение 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;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.
- при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7.3. В соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

7.4. Обучить работников использованию СИЗ. Без проведенного обучения работника по правилам использования СИЗ нельзя допускать к работе. Работодатель вправе отстранить работника от работы без сохранения заработной платы (ст.76 ТК РФ).

7.5. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

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

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.6. Соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников 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; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида.

7.7. Вести учет и расследование причин возникающих микротравм, если работник обратится о случившемся к своему руководителю. Порядок расследования указан в статье 226 раздела X.

7.8. Своевременно проводить расследование несчастных случаев в учреждении, вести их учет.

7.9. Обеспечить работникам прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров, а также предоставление дополнительных дней для проведения диспансеризации отдельных групп взрослого населения с сохранением места работы и должности и среднего заработка ст.185.1 ТК РФ .

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
 - немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
 - проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры по перечню структурных подразделений и должностей (профессий);
- и т.д.

8. ИНЫЕ ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

8.1. Работник имеет право жаловаться на допущенные, по его мнению, нарушения трудового законодательства своему непосредственному руководителю Учреждения.

Работник вправе представлять предложения по улучшению организации труда и по другим вопросам, регулируемым настоящим Положением.

Указанные жалобы и предложения представляются в письменной форме.

8.2. При наличии индивидуальных (коллективных) трудовых споров их рассмотрение и разрешение производится в соответствии с ТК РФ, федеральными законами, настоящими Правилами, при этом стороны спора должны принимать все необходимые меры для их разрешения, в первую очередь, путем переговоров.

8.3. Запрещается:

8.3.1. уносить с места работы документы, имущество, предметы или материалы, принадлежащие Учреждению, без получения на то соответствующего разрешения;

8.3.2. курить в местах, где в соответствии с требованиями техники безопасности и производственной санитарии установлен такой запрет;

8.3.3. разогревать, готовить и принимать пищу в кабинетах, где ведётся приём посетителей;

8.3.4. использовать телефон, интернет, электронную почту и иные виды связи, полиграфии в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей Работника;

8.3.5. приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить в Учреждение или находиться в нем в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

8.4. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и при отношениях с посетителями и контрагентами по договорам.

8.5. С Правилами внутреннего трудового распорядка должны быть под роспись ознакомлены все Работники Учреждения, включая вновь принимаемых на работу. Все Работники Учреждения, независимо от должностного положения, обязаны в своей повседневной работе соблюдать настоящие Правила.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

9.2. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с ТК РФ.

9.3. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.4. Продолжительность переговоров не должна превышать 3 месяцев.

9.5. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.6. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует три года и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.