

Председатель органа общественной  
самодеятельности

Бюджетное учреждение социального  
обслуживания Вологодской области  
«Комплексный центр социального  
обслуживания населения  
Шекснинского района»

Раздел 1. Общие положения	
Раздел 2. Состав коллектива	
Раздел 3. Права и обязанности сторон трудового договора	
Раздел 4. Трудовые отношения. Права и обязанности сторон трудового договора	
Раздел 5. Занятость работников	
Раздел 6. Рабочее время и время отдыха	
Раздел 7. Оплата, нормирование труда и компенсационные выплаты	
Раздел 8. Увольнение и порядок труда	
Раздел 9. <b>КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР БУДЖЕТНОГО УЧЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ «КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ ШЕКСНИНСКОГО РАЙОНА» НА 2024-2026 ГОДЫ</b>	
Приложение 1. Печень должностей, подлежащих обязательному предложению по найму	
Приложение 2. Печень должностей, имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день	
Приложение 3. Печень должностей, имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день	
Приложение 4. Печень должностей, имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день	
Приложение 5. Печень должностей, подлежащих обязательному предложению по найму	

*Куликова*

Н.Н. Куликова

«30» сентября 2023 г.

*Белоглазов*

Директор В.В. Белоглазов

«30» сентября 2023 г.

Принят на общем собрании  
работников трудового коллектива  
(протокол от «27» 10. 2023 г.)

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Наименование раздела	Номер страницы
<b>Раздел 1.</b> Общие положения	<b>3</b>
<b>Раздел 2.</b> Трудовой договор	<b>7</b>
<b>Раздел 3.</b> Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты	<b>9</b>
<b>Раздел 4.</b> Трудовые отношения. Права и обязанности сторон трудового договора	<b>11</b>
<b>Раздел 5.</b> Занятость работников	<b>17</b>
<b>Раздел 6.</b> Рабочее время и время отдыха	<b>19</b>
<b>Раздел 7.</b> Оплата, нормирование труда и компенсационные выплаты	<b>30</b>
<b>Раздел 8.</b> Условия и охрана труда	<b>34</b>
<b>Раздел 9.</b> Социальные гарантии и льготы	<b>37</b>
<b>Раздел 10.</b> Обеспечение прав и гарантий деятельности органа общественной самодеятельности	<b>40</b>
<b>Раздел 11.</b> Контроль за выполнением коллективного договора	<b>40</b>
<b>Раздел 12.</b> Заключительные положения	<b>41</b>
<b>Приложение 1.</b> Перечень должностей, подлежащих обязательному прохождению медосмотров и периодичность их проведения	<b>43</b>
<b>Приложение 2.</b> Печень должностей, дающих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день	<b>42</b>
<b>Приложение 3.</b> Печень должностей, дающих право на дополнительный отпуск за вредные (опасные) условия труда	<b>45</b>
<b>Приложение 4.</b> Печень должностей, подлежащих профессиональной гигиенической подготовке к аттестации	<b>46</b>
<b>Приложение 5.</b> Печень должностей, подлежащих обязательному прохождению психиатрического освидетельствования, согласно специальной оценке условий труда	<b>47</b>



## Раздел 1. Общие положения

**1. Коллективный договор** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Настоящий Коллективный договор заключен между бюджетным учреждением социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Шекснинского района» (далее по тексту – Учреждение), именуемое в дальнейшем – Работодатель, в лице директора Белоглазова Вячеслава Владимировича, с одной стороны и работниками бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Шекснинского района», именуемыми в дальнейшем - Работники, в лице представителя органа общественной самодеятельности Куликовой Натальи Николаевны, с другой стороны.

Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласованных взаимных интересов.

**Предметом** Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам установления льгот и преимуществ для Работников, а также условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с частью первой статьи 33 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый



в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

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



Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

Ни одна из сторон Коллективного договора не может в течение срока его действия прекратить выполнение принятых обязательств или объявить о прекращении его действия в одностороннем порядке.

Лица, представляющие Работодателя, либо Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются приказом Работодателя, изданным на основании заключенного в письменной форме трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Условия трудового договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора и должностных инструкций. Работодатель не в праве



требовать от Работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

3. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональные соглашения регистрируются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективные договоры, региональные и территориальные соглашения - соответствующими органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Законами субъектов Российской Федерации может быть предусмотрена возможность наделения органов местного самоуправления полномочиями по регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений.

Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

4. При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

5. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

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

6. Работодатель признает орган общественной самодеятельности в лице его представителя единственным полномочным представителем Работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации и Трудовым кодексом Российской Федерации.

7. Итоги выполнения Коллективного договора стороны обязуются обсуждать на общем собрании работников не реже одного раза в год.

8. Нормы настоящего Коллективного договора, улучшающие



положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях учреждения.

9. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу, с Коллективным договором и иными локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, а так же через информационные стенды).

10. Все споры, связанные с изменением структуры Учреждения, сокращением численности и штатов, расторжением трудовых договоров, производятся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Уставом Учреждения по предварительному согласованию с органом общественной самодеятельности.

11. Разногласия между Работодателем и Работниками по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения Коллективного договора разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12. В случае нарушения условий настоящего Коллективного договора одна из сторон вправе направить другой стороне представление об устранении этих нарушений, которое должно быть рассмотрено в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в течение 7 (семи) дней.

## Раздел 2. Трудовой договор

**Трудовой договор** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Все Работники подчиняются Правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения. Порядок наложения и снятия дисциплинарного взыскания осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.



Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не установлено Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации);



4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

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

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 Трудового кодекса Российской Федерации);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (Трудового кодекса Российской Федерации);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

### **Раздел 3. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты**

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных



нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

2) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

3) все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

4) работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами;

5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами;

6) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

7) защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

8) работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

9) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

10) работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.



## Раздел 4. Трудовые отношения. Стороны трудовых отношений. Права и обязанности сторон.

**Трудовые отношения** - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

**Работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, - также лица, не достигшие указанного возраста.

**Работодатель** - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

### 4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;



рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

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

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

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

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

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений; защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

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

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

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### **4.2. Работник обязан:**

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

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;



- выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

#### **4.3. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

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

- принимать локальные нормативные акты;

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

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

#### **4.4. Работодатель обязан:**

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

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;



- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания 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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации;



Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

- компенсировать работникам оплату прохождения предварительного медицинского осмотра (обследования) при поступлении на работу по истечении испытательного срока по должностям, подлежащим обязательному медицинскому осмотру (обследованию) (Приложение № 1);

- обеспечивать работников определенных должностей спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 2);

- обеспечить выдачу смывающих и обеззараживающих средств на работах, связанных с загрязнениями (Приложение № 3);

- проводить расследования в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- предусмотреть 1 (одно) рабочее место для трудоустройства лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов);

- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников по необходимости, для выполнения трудовых обязанностей;

- предоставлять по требованию органа общественной самодеятельности отчет о выполнении обязательств по Коллективному договору, а так же социальных программ (по занятости, подготовке и обучению кадров, оздоровлению работников и т.п.);

- сотрудничать с органом общественной самодеятельности в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

- учитывать мнение органа общественной самодеятельности при разработке проектов текущих и перспективных планов и программ работодателя;

- своевременно извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Так же письменно извещать работников обо всех изменениях по уменьшению размеров оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

- оплату труда работникам Учреждения производить в соответствии с Положением «Об оплате труда работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Шекснинского района».



#### 4.5. Права органа общественной самодеятельности.

Получает и заслуживает информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

- реорганизации и ликвидации учреждения;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

#### 4.6. Обязанности органа общественной самодеятельности.

Способствует соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

Вносит предложения и ведет переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда, организации и нормирования труда, регулированию рабочего времени и времени отдыха.

Контролирует соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора.

Выражает своё мнение при увольнении работников по инициативе работодателя.

Добивается обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

Предлагает меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, вносит предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части предоставления времени отдыха.

Представляет работодателю своё мотивированное мнение при формировании графика отпусков Учреждения.

Представляет интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы



работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

Готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы.

Контролирует расходование средств на охрану труда.

Осуществляет контроль и участие в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда.

Осуществляет контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

Участствует в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

Предпринимает предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## **Раздел 5. Занятость работников**

При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в службу занятости и в организацию общественной самодеятельности Учреждения не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Представлять в орган общественной самодеятельности не позднее, чем за три месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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



При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу 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 заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатной численности Учреждения помимо лиц, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации:

- одинокой матери, имеющей 2-х и более детей в возрасте до 16 лет;
- одинокому отцу, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 16 лет.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся 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.

Использовать по согласованию с органом общественной самодеятельности внутрипроизводственные резервы учреждения для сохранения рабочих мест: по согласованию с органом общественной самодеятельности и по согласию с работником, предупредив его об этом не позднее чем за два месяца до начала мероприятия, использовать режим неполного рабочего времени; расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями; повышать квалификацию работников; предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской



Федерации, свободное от работы время (не менее 5-ти часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Не подлежат увольнению по сокращению штатной численности:

- беременные женщины, за исключением случаев ликвидации Учреждения;

- женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, лица, воспитывающие указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;

- работники, за 2 года до наступления у них права выхода на пенсию;

- лица, получившие профессиональное заболевание или ставшие инвалидами, вследствие производственной травмы до наступления права выхода на пенсию.

## Раздел 6. Рабочее время и время отдыха.

### 6.1. Рабочее время

При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность рабочего времени не может превышать установленной законодательством.

**Рабочее время** - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

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

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

#### **Сокращенная продолжительность рабочего времени.**

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

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



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

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

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

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

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

Может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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



перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

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

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной Трудовым кодексом Российской Федерации для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

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



### **Работа в ночное время.**

**Ночное время** - время с 22 часов 00 минут до 6 часов 00 минут.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет 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.

Работодатель имеет право в порядке, установленном настоящим Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее - установленная для работника продолжительность рабочего времени):

- для сверхурочной работы (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации);

- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации).

Ненормированный рабочий день может быть установлен следующим работникам:

Директор

Заместитель директора по социальной работе

Экономист

Заведующий отделением

Заведующий хозяйством

Специалист по закупкам

Специалист по кадрам

Специалист по социальной работе



Специалист по охране труда

Документовед

Юрисконсульт

Психолог

Водитель автомобиля

Установление режима ненормированного рабочего дня работникам производится на основании внесенного в трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне (Приложение № 7).

**Сверхурочная работа** - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

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

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

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

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

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

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

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии



или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения органа общественной самодеятельности.

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

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя - трудовым договором.



## 6.2. Время отдыха

**Время отдыха** - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

**В Учреждении предусмотрены следующие виды времени отдыха:**

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

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю.

**Нерабочие праздничные дни** устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми



актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

Рабочее время и время отдыха определены правилами внутреннего распорядка Учреждения, являющегося внутренним локальным актом.

### **Отпуска.**

Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения органа общественной самодеятельности, обязуется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, утверждать и доводить до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков (статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по желанию работника может предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Если по совместительству работник не отработал шести месяцев, отпуск предоставляется авансом (статья 286 Трудового кодекса Российской Федерации).

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других



случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения органа общественной самодеятельности.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

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

- время фактической работы;
- 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

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



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

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

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

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

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

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

- временной нетрудоспособности работника;

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

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.



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

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, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации. 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 не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации).



При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

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 и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работнику, в частности матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (с 1 по 4-й класс) в День знаний (1 сентября);
- в связи с днём рождения работника - 1 день;



- в связи с проведением выпускных мероприятий (школа (выпускные класса – 4-ый, 9-ый, 11-ый), детский сад), проведением последнего звонка (школа, (выпускные класса – 4-ый, 9-ый, 11-ый));
- в связи со смертью близкого родственника работника (мужа (жены) работника) (сын, дочь, отец, мать, сестра, брат) – до 3 дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо настоящим Коллективным договором.

## **Раздел 7. Оплата труда, нормирование труда и компенсационные выплаты**

Стороны договорились проводить совместную работу, направленную на повышение доходов работников Учреждения, усиление их гарантий в сфере оплаты труда, реализацию принципа социальной справедливости, учета личного вклада работника.

**7.1. Заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

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

**7.4.** Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.



7.5. Условия оплаты труда определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации).

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, 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, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.7. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи.

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

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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом



случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.9. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

7.10. Оплата труда работников учреждения производится за счет средств областного бюджета и других источников финансирования, не запрещенных законодательством.

7.11. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Шекснинского района», утвержденным штатным расписанием и условиями, оговоренными в трудовых договорах, Трудовым кодексом Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами, регламентирующими выплаты заработной платы работникам. Выплата заработной платы производится два раза: 10 и 25 числа месяца. В случае, если указанные даты выпадают на выходные дни или праздничные нерабочие дни, то выплата заработной платы производится до начала данных дней. Заработная плата выплачивается на банковские карты, согласно договора, заключенного Работодателем с учреждением банковской системы. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем **за пятнадцать календарных дней** до дня выплаты заработной платы.

7.12. Всем работникам выплачиваются надбавки и доплаты к окладам в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

7.13. Начисления стимулирующего характера производятся в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации на основе локальных нормативных актов Работодателя.

7.14. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.



В минимальный размер оплаты труда включаются все элементы заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.15. Работнику, выполняющему наряду со своей работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по своей основной профессии (расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ), то есть исполняющему обязанности временно отсутствующего работника, размер доплаты устанавливается Работодателем по ходатайству руководителей структурных подразделений. Руководителям структурных подразделений и иным работникам, находящимся в прямом подчинении у Работодателя, данные доплаты устанавливаются Работодателем. Под временно отсутствующим Работником следует понимать замену Работника, отсутствующего в связи с временной нетрудоспособностью, отпуском, командировкой или иным причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место и должность. Временное исполнение обязанностей по должности отсутствующего работника возлагается на другого работника приказом Работодателя. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.16. Работодатель своевременно повышает заработную плату в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## Раздел 8. Условия и охрана труда

**Охрана труда** - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

**Условия труда** - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

**Безопасные условия труда** - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни воздействия таких факторов не превышают установленных нормативов.

**Рабочее место** - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Общие требования к организации рабочего места устанавливаются федеральным органом



регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений.

**Средство индивидуальной защиты** - средство, используемое для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также для защиты от загрязнения (нормы выдачи данных средств предусматриваются локальными актами учреждения).

**Средства коллективной защиты** - технические средства защиты работников, конструктивно и (или) функционально связанные с производственным оборудованием, производственным процессом, производственным зданием (помещением), производственной площадкой, производственной зоной, рабочим местом (рабочими местами) и используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов загрязнения (нормы выдачи данных средств предусматриваются локальными актами учреждения).

**Требования охраны труда** - государственные нормативные требования охраны труда, а также требования охраны труда, установленные локальными нормативными актами работодателя, в том числе правилами (стандартами) организации и инструкциями по охране труда.

**Государственная экспертиза условий труда** - оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Для улучшения условий труда и соблюдения охраны труда в учреждении Работодатель:

- строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия;
- привлекает денежные средства из внебюджетных источников для проведения мероприятий по охране труда;
- распределение денежных средств осуществляет согласно плана мероприятий по охране труда и сметы расходов;
- обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работы в Учреждении;
- организует и обеспечивает обучение уполномоченных представителей по охране труда;
- указывает в трудовом договоре с работниками характеристики условий труда, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;



- разрабатывает и утверждает положение об организации работы по охране труда в учреждении по согласованию с органом общественной самодеятельности;

- в установленном порядке разрабатывает, утверждает и пересматривает инструкции по охране труда по согласованию с органом общественной самодеятельности;

- создает комиссии по охране труда, обеспечивает условия для их работы;

- проводит техническую инвентаризацию зданий и сооружений (паспортизацию) с целью определения возможности дальнейшей безопасной эксплуатации их и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям;

- обеспечивает работников за счет средств Учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими средствами и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда;

- обеспечивает обучение по охране труда работников учреждения и проверку знаний требований охраны труда в установленные сроки;

- не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку, проверку знаний, требований охраны труда и медицинское освидетельствование;

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

- обеспечивает беспрепятственный доступ в Учреждение представителей органов государственного надзора и контроля для проведения проверки состояния условий и охраны труда с представлением необходимой информации и документов;

- на время приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника сохраняет за ним место работы с сохранением средней заработной платы;

- обеспечивает наличие аптечки для оказания первой медицинской помощи в Учреждении.

Работодатель обеспечивает систему безопасности жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, включая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Работодатель обеспечивает надлежащее санитарное состояние и бесперебойную работу санитарно-бытовых помещений Учреждения.

Работодатель имеет право привлечь к дисциплинарной ответственности Работника, нарушившего правила охраны труда и безопасности, в соответствии с действующим законодательством. Если с работником произошел несчастный случай и при этом установлено, что он нарушил правила охраны труда и техники безопасности, не пользовался средствами



индивидуальной защиты, на него может быть наложено взыскание, как на нарушителя производственной дисциплины.

Работодатель не имеет право применять к Работнику меры дисциплинарного взыскания или увольнение при отказе Работника от выполнения работы опасной для его жизни или здоровья.

## Раздел 9. Социальные гарантии и льготы

**Гарантии** - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

**Компенсации** - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

9.1. Работникам Учреждения предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

9.1.1. За счет средств экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения при чрезвычайных обстоятельствах и в целях обеспечения социальной защищенности работнику организации оказывается материальная помощь в следующих случаях и размерах:

- в случае смерти близких родственников работника (родители, его дети, муж, жена) в размере 5 000,00 рублей;

- в случае смерти работника в период его трудовых отношений с Учреждением, а так же ветерана, вышедшего на пенсию из данного Учреждения (материальная помощь оказывается членам его семьи) в размере 5 000,00 рублей;

- в случае тяжелого материального положения или особых обстоятельств (пожара, ограбления квартиры, финансовых затрат, связанных с операцией, тяжелой или продолжительной болезнью, приобретением дорогих лекарств и т.п.) в размере 5 000,00 рублей.

Выплата производится при наличии подтверждающих документов.

Материальная помощь оказывается работникам Учреждения на основании письменного заявления работника на имя директора Учреждения.

9.1.2. Работодатель выплачивает единовременное денежное вознаграждение за счет средств фонда оплаты труда при награждении работников Учреждения:

- государственными наградами Российской Федерации или ведомственными наградами Министерства труда и социального развития Российской Федерации, в размере одного должностного оклада;



- Почетной грамотой Министерства труда и социального развития Российской Федерации, в размере одного должностного оклада;
- Почетной грамотой Губернатора Вологодской области, в размере 0,5 должностного оклада;
- Благодарностью Губернатора Вологодской области, в размере 0,5 должностного оклада;
- Почетной грамотой Департамента социальной защиты населения Вологодской области, в размере 0,5 должностного оклада.

Выплата производится за счет фонда оплаты труда, утвержденного в годовом финансово-хозяйственном плане Учреждения.

9.1.3. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения работодателя.

9.1.4. В случае совмещения сотрудниками учреждения работы с получением образования предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.1.5. Расторжение трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

9.1.7. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой,

ального  
области  
ального  
селения

оглазов  
2023 г.

НИЯ



- до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

9.1.8. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

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

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

9.1.10. При прохождении работником предварительного медицинского осмотра (обследования) при поступлении на работу по истечению испытательного срока по должностям, подлежащих обязательному прохождению медицинских осмотров (Приложение № 1) работодатель выплачивает компенсацию всех расходов, связанных с прохождением предварительного медицинского осмотра (обследования) при предъявлении подтверждающих документов.

9.1.11. На время прохождения периодического медицинского осмотра (обследования) за работниками, по должностям, подлежащих обязательному прохождению медицинских осмотров (Приложение № 1), сохраняется средний заработок по месту работы.

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

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

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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



Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

9.1.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.

9.1.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

9.1.15. Работодатель обеспечивает страхование своих работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и другими нормативными правовыми актами.

## **Раздел 10. Обеспечение прав и гарантий деятельности органа общественной самодеятельности**

10.1. Работодатель и орган общественной самодеятельности строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

10.2. Работодатель признает, что орган общественной самодеятельности является полномочным представителем работников Учреждения.

## **Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора**



11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

11.2. Стороны осуществляют проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на общем собрании работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

11.3. Стороны взаимно представляют необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

## **Раздел 12. Заключительные положения**

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с момента принятия и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

12.2. Работодатель (представитель работодателя) обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду и ознакомление с ним работников учреждения в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу до подписания трудового договора.

12.3. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников



учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

12.4. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

12.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами, соответствующими органами по труду.

12.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

12.7. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

**Работодатель**

БУ СО ВО «Комплексный центр социального обслуживания населения Шекснинского района»

Директор

(подпись)

«30»

М.п.



В.В. Белоглазов/

2023 г.

**Представитель работников**

Орган общественной самодеятельной организации

(подпись)

«30»

М.п.

*[Handwritten signature]*

/Н.Н. Куликова/

2023 г.



Приложение № 1  
к коллективному договору

**Перечень должностей, подлежащих обязательному прохождению медицинских осмотров и периодичность проведения медицинских осмотров**

№	Должность	Периодичность прохождения	Срок	Основание
1	Заведующий отделением социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов, заведующий отделением срочного социального обслуживания, заведующий отделением по работе с семьей и детьми, специалист по социальной работе отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов, специалист по социальной работе отделения срочного социального обслуживания, специалист по социальной работе отделения по работе с семьей и детьми, психолог	п.26 (1 раз в год) п.4.2.5 (1 раз в 2 года)	Согласно графика	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.01.2021 г. № 29
2	Водитель автомобиля	п.4.3.2 (1 раз в 2 года) п.18.1 (1 раз в 2 года)		
3	Социальный работник отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов	п.5.1 (1 раз в год) п.26 (1 раз в год)		
4	Директор, заместитель директора по социальной работе, специалист по кадрам, заведующий хозяйством, документовед, экономист, специалист по закупкам, специалист по охране труда, юрисконсульт	п. 4.2.5 (1 раз в 2 года)		



Приложение № 2  
к коллективному договору

**Печень должностей, дающих право на дополнительный отпуск  
за ненормированный рабочий день**

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Продолжительность дополнительного отдыха в календарных днях
1	Директор	14
2	Заместитель директора по социальной работе	12
3	Экономист	7
4	Заведующий отделением	10
5	Заведующий хозяйством	7
6	Специалист по закупкам	7
7	Специалист по кадрам	7
8	Документовед	7
9	Специалист по социальной работе	7
10	Юрисконсульт	7
11	Психолог	7
12	Водитель автомобиля	7
13	Специалист по охране труда	7



Приложение № 3  
к коллективному договору

ного  
ласти  
ного  
ения

**Перечень должностей, дающих право на дополнительный отпуск  
за вредные (опасные) условия труда**

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Продолжительность дополнительного отдыха в календарных днях	Основание предоставления дополнительного отпуска
1	Социальный работник	7	Статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации  Сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда от 28.09.2020

азов  
23 г.

ИЯ



Приложение № 4  
к коллективному договору

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей, подлежащих профессиональной гигиенической подготовке  
и аттестации

№ п/п	Должность, профессия	Периодичность прохождения	Основание
1	Заведующий отделением социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов, заведующий отделением срочного социального обслуживания, заведующий отделением по работе с семьей и детьми, специалист по социальной работе отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов, специалист по социальной работе отделения срочного социального обслуживания, специалист по социальной работе отделения по работе с семьей и детьми, психолог, социальный работник отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов	1 раз в год	Приказ Минздрава РФ от 29.06.2000г. № 229 «О профессиональной гигиенической подготовке и аттестации должностных лиц и работников организаций»



Приложение № 5  
к коллективному договору

**Перечень должностей  
подлежащих обязательному прохождению психиатрического  
освидетельствования**

№	Должность	Периодичность прохождения	Срок	Основание
1	Водитель автомобиля	Один раз в пять лет	Согласно графика	Приказ Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»



Федеральное государственное учреждение  
 «Федеральный центр социального обслуживания»  
 Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

№	Должность	Исполнитель	Срок	Содержание
1	Ведущий специалист	Смирнов В.В.	с 01.01.2025	Провести работу по... в соответствии с... на основании... в целях... для...



Прошу Вас утвердить  
 кандидатуру **Смирнов В.В.**  
 на должность **Ведущий специалист**  
 с **01.01.2025** года.  
 В.В. Смирнов  
 01.01.2025