

Муниципальное казенное учреждение социального обслуживания
"Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних"
Ленинского района города Челябинска
ОГРН 1027402705131, ИНН 7449023101, КПП 744901001,
454010, г. Челябинск, ул. Ш. Руставели, д. 15

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 21.03.2022 по 20.03.2025

Зарегистрирован 15.09.2021 протокол № 2, без приложений,
листов 40

Регистрационный номер № К-42 от 05.04.2022

Регистратор Администрация города Челябинска

Со стороны работодателя: Директор МКУ СО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» Ленинского района города Челябинска Богданова Светлана Геннадьевна

Со стороны работников: Председатель Совета трудового коллектива Августовская Екатерина Семеновна

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном учреждении социального обслуживания "Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних" Ленинского района города Челябинска и определяющим взаимные обязательства между Работниками и Работодателями по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Муниципальное казенное учреждение социального обслуживания "Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних" Ленинского района города Челябинска, в лице директора Богдановой Светланы Геннадьевны, именуемое далее «Работодатель», и «Работники» Муниципального казенного учреждения социального обслуживания "Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних" Ленинского района города Челябинска, в лице Председателя Совета трудового коллектива Августовской Екатерины Семеновны, именуемое далее "Работники".

3. Предметом настоящего договора являются социально-трудовые, преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ, взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, другие вопросы определенные сторонами.

4. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1) Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяются на организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовые договоры;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;

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

2) Работники обязуются:

- качественно, своевременно и в полном объеме выполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, правил техники пожарной безопасности и антитеррористической защищенности;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- повышать профессиональную квалификацию;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу и жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.

6. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора: "Работодатель" и Председатель Совета трудового коллектива отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании трудового коллектива один раз в год.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

1. Трудовые отношения между работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах (по одному для каждой стороны), каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Работник дает свое согласие на обработку персональных данных при заключении договора.

2. Работники, поступающие на работу при заключении трудового договора предъявляют директору Учреждения:

- 1) паспорт;
- 2) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях внешнего совместительства;
- 3) индивидуальный налоговый номер;
- 4) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- 5) документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу (военный билет или временное удостоверение, выданное взамен военного билета; удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу);
- 6) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (диплом, аттестат, свидетельство и пр.) – при поступлении на работу, требующую специальных знаний (согласно требованиям к уровню квалификации,

устанавливаемым должностными инструкциями, характеристиками работ по рабочим специальностям).

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

3. До заключения трудового договора работники обязаны пройти предварительный медицинский осмотр (обследование) и психиатрическое освидетельствование.

4. Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного договора. Приказ доводится до сведения работника под подпись.

5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, а также информировать работника об условиях и охране труда на рабочем месте (ст. 68 ТК РФ).

6. Прием на работу оформляется приказом директора Учреждения или работника, на которого возложены обязанности директора, изданным на основании личного заявления работника (при его наличии) и заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

7. На каждого работника, проработавшего в Учреждении свыше пяти дней, ведутся трудовая книжка (в случае, если забота в Учреждении является для работника основной). В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях (поощрениях) за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника, сведения о работе по совместительству (как внутреннему, так и внешнему) вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего заявления. В случае необходимости внесения в трудовую книжку сведений о работе на условиях внешнего совместительства, работник, помимо заявления, представляет документ, подтверждающий работу по совместительству (справку, выданную работодателем или архивным учреждением, надлежаще заверенные копии приказов или выписки из приказов).

8. По заявлению работника сведения о трудовой деятельности (приеме, переводе на другую постоянную работу, об увольнении и основаниях прекращения трудового договора и др.) могут предоставляться в электронном виде, в целях передачи их на хранение в информационные ресурсы Пенсионного фонда России.

9. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено настоящим Кодексом, 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.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

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

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с вышесказанным, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным (ст. 61 ТК РФ).

10. В трудовом договоре указываются (ст. 57 ТК РФ):

1) фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор; сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

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

3) сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора.

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

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

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

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

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

9) условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

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

11. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

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

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

2) об испытании;

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

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

13. 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.

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

15. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор (не более 5 лет) может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в тех случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

16. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

17. Перевод работников на другую работу осуществляется только с их письменного согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника, на срок до одного месяца, в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), при необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, либо замещения временно отсутствующего работника (до его выхода). Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 72.1 ТК РФ).

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

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

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

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

20. Прекращение трудового договора осуществляется только по основаниям, предусмотренным ТК РФ. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится строго в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт ТК РФ.

21. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71, 81 ТК РФ);

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 (ст. 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);

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 (ч. 3, 4 ст. 73 ТК РФ);

9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

10) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

22. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) Работодателя.

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

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

24. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

26. Не допускается экономически и социально-необоснованные сокращения рабочих мест. Нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации учреждения.

27. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в связи с сокращением численности или штата, Работодатель обязан уведомлять Работников не менее чем за 2 месяца до предполагаемой даты увольнения. При массовом единовременном высвобождении или сокращении работников – не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

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

1) лицам 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);

- 2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- 3) лица, предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);
- 4) лица, проработавшие в учреждении свыше 5 лет;
- 5) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- 6) работники, получившие производственную травму, профзаболевание в учреждении;
- 7) бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- 8) лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

29. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (ст. 81 ТК РФ), либо сокращение численности или штата работников выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течении третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

30. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора (ст. 178 ТК РФ) в связи:

- 1) отказом Работника от продолжении работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 77 ТК РФ);
- 2) отказом Работник от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 77 ТК РФ).

31. Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 381 ТК РФ). Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по регулированию трудовых отношений, наделенной полномочием рассматривать вопросы по решению трудовых споров, также работник вправе обратиться в суд (ст. 382 ТК РФ). Порядок рассмотрения трудовых споров регулируется ТК РФ.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

1. Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда (ст. 195.3 ТК РФ)
2. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности по основному месту работы.
3. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).
4. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).
5. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. 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, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности

рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

2. Режим рабочего времени учреждения предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней (ст. 100 ТК РФ).

3. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю – суббота, воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

4. 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 (ст. 93 ТК РФ).

5. Продолжительность ежедневной работы (смены):

1) нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

2) для работников учреждения (за исключением воспитателей, младших воспитателей, медицинских сестер, сторожей-вахтеров) устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

Время начала работы 08:20 (пн-пт)

Время окончания работы: 17:00 (пн-чт), 16:10 (пт).

Время для принятия пищи: 12.00-12.30

3) для водителя на период с 01.09 по 31.05 устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными: суббота и воскресенье:

Время начала работы: 08.00 (пн-пт)

Время окончания работы: 16.30 (пн-пт)

Время для принятия пищи: 12.00-12.30

6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

1) для воспитателей – 30 часов в неделю

2) для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю

4) для социальных педагогов – 36 часов в неделю

5) для педагогов-психологов – 36 часов в неделю

6) для педагогов организаторов – 36 часов в неделю

7) для педагога дополнительного образования – 18 часов в неделю

9) для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю

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

11) для врача-педиатра – 39 часов в неделю

12) для медицинских сестер, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 36 часов в неделю в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008г. № 870 и специальной оценкой условий труда, проведенной 07.07.2021 года.

7. Для сотрудников, работающих по сменному графику, устанавливается следующее время начала и окончания работы:

1) воспитатели:

«Дневная смена»:

время начала работы – 09:00 часов

время окончания работы – 20:00 часов

«Вечерняя смена»:

время начала работы – 20:00 часов

время окончания работы – 22:00 часов

«Утренняя смена»:

время начала работы – 06:00 часов

время окончания работы – 09:00 часов

2) медицинские работники:

«Дневная смена»:

время начала работы – 08:00 часов

время окончания работы – 20:00 часов

«Вечерняя смена»:

время начала работы – 20:00 часов

время окончания работы – 22:00 часов

«Утренняя смена»:

время начала работы – 06:00 часов

время окончания работы – 08:00 часов

3) младшие воспитатели:

«Ночная смена»:

время начала работы – 22:00 часов

время окончания работы – 06:00 часов

4) сторожа (вахтеры):

«Дневная смена»:

время начала работы – 08:00 часов

время окончания работы – 20:00 часов

«Вечерняя смена»:

время начала работы – 20:00 часов

время окончания работы – 22:00 часов

«Ночная смена»:

время начала работы – 22:00 часов

время окончания работы – 06:00 часов

«Утренняя смена»:

время начала работы – 06:00 часов

время окончания работы – 08:00 часов

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

В предпраздничный день для воспитателей, медицинских сестер, сторожей-вахтеров, переработка компенсируется оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

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

7 января – Рождество Христово

23 февраля – День защитника Отечества

8 марта – Международный женский день

1 мая – Праздник Весны и Труда

9 мая – День Победы

12 июня – День России

4 ноября – День народного единства

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Если отпуск выпадает на праздничные дни (Новогодние каникулы), то они не входят в отпуск и не подлежат оплате.

9. Ночное время - время с 22 часов до 06 часов. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (младший воспитатель, сторож-вахтер).

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. 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 пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

10. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

Работа, выполняемая за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, не всегда является сверхурочной. Важным признаком сверхурочных работ является то, по чьей инициативе производится такая работа. Так, в соответствии со ст. 99 ТК сверхурочной может считаться только работа, производимая по инициативе работодателя.

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

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

12. В учреждении в связи с круглосуточным пребыванием детей установлена сменная работа - три или четыре смены – для воспитателей, младших воспитателей, медицинских сестер, сторожей-вахтеров. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение Совета трудового коллектива (ст. 372 ТК РФ). Графики сменности (предварительный) доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

13. Для сторожей (вахтеров), воспитателей, младших воспитателей осуществляется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (устанавливаемый продолжительностью один год) не превышала нормального числа рабочих часов.

Для медицинских сестер устанавливается сменный график и осуществляется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (устанавливаемый продолжительностью один квартал) не превышала нормального числа рабочих часов.

14. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106, 107 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

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

15. 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 с 12.00 ч. до 12.30 ч. и его конкретная продолжительность (30 минут) установлено по соглашению между работниками и работодателем и закреплена в Трудовых договорах сотрудников.

16. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня и до начала

работы (смены) в следующий после выходного день. Она зависит от вида рабочей недели (пятидневная), графика сменности, продолжительности рабочего дня.

17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

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

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

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

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.

18. Работнику предоставляется один дополнительный выходной день после прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции COVID-19 с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

19. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

20. Медицинским сестрам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (3 класс 3 подкласс вредности), предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве, предусмотренном действующим законодательством - 7 календарных дней. Оформление дополнительного отпуска возможно после проведения специальной оценки условий труда в Учреждении. 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.

21. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные

дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включается.

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

- 1) время фактической работы;
- 2) 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;
- 3) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- 4) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- 5) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

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

- 1) время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;
- 2) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

24. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Это означает, что ни работодатель, ни работник не вправе в одностороннем порядке изменить установленное графиком время ухода в отпуск. Если работника не устраивает время отпуска, установленное в графике, он может просить работодателя и соответствующий выборный орган Совет трудового коллектива изменить его. С согласия работника время ухода в отпуск может быть изменено и по инициативе 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 настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

25. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника.

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. 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 (ст. 124 ТК РФ).

26. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

27. 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.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ст. 127 ТК РФ).

28. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

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

- 1) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- 2) 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;
- 3) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- 4) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с:

- 1) Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 2) Письмо Минздравсоц развития России от 25.08.2009 № 22-2-709
- 3) Решениями Челябинской городской Думы;
- 4) Положением об оплате труда работников МКУ СО «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» Ленинского района города Челябинска.
- 5) Положениями о премировании работников
- 6) Положение об оказании материальной помощи работникам

2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК Кодексом (ст. 132 ТК РФ).

3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая Положением об оплате, не может быть меньше фактического размера заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам учреждения ранее, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), перечень выплат компенсационного и стимулирующего

характера, порядок и условия их осуществления и устанавливается в соответствии трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Условия оплаты труда работника учреждения, в том числе размер оклада (должностного оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор.

5. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора.

6. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, на основе ставок заработной платы. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы).

7. С учетом условий труда работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

	Выплата	Основание	Должности	Размер
1)	выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	специальная оценка условий труда (СОУТ) от 07.07.2020г.	медицинская сестра врач-педиатр	4% от должностного оклада
2)	выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	В соответствии с абзацем 3 п 1 Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 г № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и	все должности	15% от должностного оклада

		служащих, для которых они не установлены, на Урале и в северных и восточных районах Казахской ССР»		
3)	Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.	Трудовой Кодекс РФ	все должности	Двойная часть должностного оклада за час работы сверх должностного оклада
4)	Надбавка за особые условия труда	Решение Челябинской городской Думы от 26.04.2011 № 24.20	Все должности	20% от должностного оклада

8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) работников либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством РФ.

9. Выплаты врачу-педиатру, медицинским сестрам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется до 12.05.2024г.. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место медицинских сестер, врача-педиатра признается безопасным, то выплата надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда отменяются.

10. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширения зоны обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных) устанавливаются в виде:

- 1) доплаты за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплаты за расширение зоны обслуживания;
- 3) доплата за увеличение объема работы;
- 4) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) доплаты за работу в ночное время;
- 6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7) повышенная оплата сверхурочной работы.

11. 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 (ст. 151 ТК РФ). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ).

12. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 5) выплаты, учитывающие особенности деятельности муниципального учреждения и отдельных категорий работников;

6) выплаты за непрерывный стаж работы:

- 5 процентов за непрерывную работу в учреждении свыше 3 лет;
- 10 процентов за непрерывную работу в учреждении свыше 5 лет;
- 15 процентов за непрерывную работу в учреждении свыше 10 лет.

13. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, состоящая из представителей коллектива и администрации учреждения, распределяет стимулирующие выплаты работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников и нормативными документами. Комиссия действует в соответствии с Положением о комиссии. Решение комиссии вносится в протокол заседания комиссии, который подписывает председатель и секретарь.

14. Выплата стимулирующего характера осуществляется по приказу директора учреждения в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничивается. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются на основании приказа должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета социальной политики города Челябинска. Размер указанных выплат определяется с учетом выполнения муниципальным учреждением целевых показателей эффективности работы по результатам деятельности учреждения. Заместителям директора и главному бухгалтеру по решению директора учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные пп. 22 п. V.

15. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в виде надбавки за интенсивность работы и единовременной выплаты за высокие результаты работы:

1) надбавка за интенсивность работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) за:

- выполнение внеплановых разовых, срочных и неотложных работ;

- организацию и проведение отдельных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

Размер надбавки за интенсивность работы составляет 10 процентов должностного оклада.

Единовременная выплата за высокие результаты работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере при награждении работника муниципального учреждения:

- 1) государственной наградой;
- 2) ведомственным знаком отличия в труде в соответствии с решением федерального органа исполнительной власти.

Размер единовременной выплаты за высокие результаты работы составляет не более 100 процентов от должностного оклада.

16. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения в виде надбавки за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере за:

- 1) высокое качество выполненной работы с учетом инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;
- 2) соблюдение сроков, регламентов стандартов;
- 3) подготовку и внедрение рациональных предложений по совершенствованию условий деятельности учреждения.

Размер надбавки за качество выполняемых работ определяется по итогам количественной оценки показателей эффективности труда работников, рассмотренной на заседании комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, утверждается приказом директора.

17. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премий за квартал, премии за год, единовременной премии с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный период:

- 1) за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- 2) за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 4) за участие в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

18. Размер премий за квартал, за год определяется комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в пределах фонда оплаты труда с учетом итогов количественной оценки показателей коэффициента качества труда работников учреждения, исходя из базового размера выплат, пропорционально отработанному времени.

19. Размер единовременного денежного вознаграждения работникам, поощренным Почетной грамотой и Благодарностью Комитета социальной политики города

Челябинска после исчисления и удержания налогов и сборов в соответствии с действующим законодательством составляет при награждении Почетной грамотой – 3000 (три тысячи рублей), Благодарностью – 1500 (одна тысяча пятьсот рублей).

20. Премирование осуществляется по решению (приказу) директора учреждения:

1) заместителей директора, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных директору (специалист по кадрам, секретарь-машинистка, электроник, специалист по охране труда) – по представлению директора;

2) руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных заместителям директора – по представлению заместителей руководителя;

3) остальных работников, занятых в структурных подразделениях – по представлению руководителей структурных подразделений

21. Размер коэффициента производится на основании показателей эффективности труда и значимости этих показателей по должностям. Совокупная значимость показателей работников составляет не более 300%.

22. Для оценки выполнения показателей установлена четырехуровневая система оценки:

№	Оценка выполнения критерия	Значение оценки
1	Критерий выполняется полностью	1
2	Критерий выполняется, но имеются незначительные разовые упущения в работе	0,8
3	Критерий выполняется, но имеются разовые существенные или повторяющиеся незначительные упущения в работе	0,5
4	Критерий не выполняется	0

23. Работники, попадающие под Указ Президента РФ от 07.05.2012 года № 597 от 28.12.2012 года № 1688 могут быть премированы. Сумма премии не должна превышать 5 процентов от целевого показателя за календарный год.

24. Работникам, в отношении которых применено дисциплинарное взыскание за нарушение трудовой дисциплины или иное ненадлежащее исполнение возложенных на них трудовых обязанностей, премия по итогам работы (квартал, год) частично или полностью по решению комиссии по регулированию социально-трудовых отношений не выплачивается за расчетный период в котором применено взыскание.

25. Премия не выплачивается за время нахождения в дополнительном отпуске, совмещающим работу с обучением, отпуске без сохранения заработной платы, отпуске по беременности и родам, за время отсутствия по временной нетрудоспособности.

26. Время пребывания работников в командировке, на курсах повышения квалификации, в военкоматах, судах, в представительных органах области, на

занятиях по гражданской обороне при наличии соответствующих вызовов и повесток засчитывается как фактически отработанное время.

27. Выплата ко Дню социального работника, которая устанавливается к профессиональному празднику – Дню социального работника в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере.

28. Размер выплаты ко Дню социального работника определяется в пределах фонда оплаты труда учреждения и устанавливается приказом директора учреждения и составляет не более 150 процентов должностного оклада.

29. Премирование директора учреждения производится по результатам оценки деятельности учреждения в целом на основании приказа должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска – Комитета социальной политики города Челябинска в пределах фонда оплаты труда.

30. Премии, включаются в средний заработок работников учреждения, исчисляемый в случаях, предусмотренных действующим законодательством, и учитываются при всех расчетах, связанных с оплатой труда.

31. Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

32. При сменной работе работник производит работу в течении установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности (ст. 103 ТК РФ). Привлечение таких работников к трудовой деятельности в выходные дни (субботу или воскресенье) не влечет возникновения дополнительных обязанностей для работодателя, поскольку выходными для сменщиков могут быть другие дни. На праздничные дни этот принцип не распространяется.

33. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере (ст. 152 ТК РФ).

34. Размер повышенной оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

1) не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходные или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

2) не менее двойного дневного или часового оклада (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

35. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

36. 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 (ст. 154 ТК РФ).

Доплата за работу в ночное время (с 22.00 часов предшествующего дня до 06.00 часов следующего дня) производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 50 процентов часового оклада.

37. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (ст. 133.1 ТК РФ).

38. Выплата заработной платы Работнику производится путем перечисления денежных средств на счет Работника в банке два раза в месяц: аванс – 15 числа расчетного месяца; окончательный расчет за отработанный месяц – 01 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). Заработная плата за первую половину месяца (аванс) выплачивается за фактически отработанное время, примерно в равных суммах без учета премий (письмо Минздравсоц развития России от 25.08.2009 № 22-2-709).

39. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ст. 137 ТК РФ. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- 1) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- 2) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой;
- 3) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
- 4) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.
- 5) в случаях, предусмотренных п.п. 2,3,4 п. 104 работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

б) заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

40. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы (ст. 138 ТК РФ).

41. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

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

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

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

42. 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. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

43. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы работнику выплачивается 1,150 % ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день просрочки.

Если задержка заработной платы составляет более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст. 142 ТК РФ).

44. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

45. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

- 1) исправное состояние помещений, оборудования, методического и дидактического оснащения;
- 2) своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- 3) своевременное предоставление работнику материалов и инструментов;
- 4) условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства (ст. 163 ТК РФ).

46. Нормы труда - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

- 1) исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- 2) своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- 3) надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- 4) условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

VI. Гарантии и компенсации.

1. 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 (ст. 164 ТК РФ).

2. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- 1) при направлении в служебные командировки;
- 2) при совмещении работы с получением образования;
- 3) при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- 4) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 5) в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- 6) в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) при увольнении работника;

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

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

4. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам учреждения регламентируются Положением о служебных командировках.

5. Гарантии и компенсации, предоставляемые работнику, на рабочем месте:

- 1) право на досрочное назначение трудовой пенсии (для воспитателей, социальных педагогов, педагогов-психологов, инструктора по физической культуре, педагога дополнительного образования);
- 2) проведение медицинских осмотров;
- 3) обеспечение средствами индивидуальной защиты (СИЗ), согласно Перечню.

6. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

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

2) прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

7. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

1) работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

2) работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

3) работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

8. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

9. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

10. Работники, совмещающие работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, обучаются без отрыва от основной работы. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, не более 15 дней в календарном году (ст. 173 ТК РФ).

11. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии

с трудовым договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ст. 177 ТК РФ).

12. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии со ст. 81 ТК РФ

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

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

13. 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 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, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

14. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами (ст. 183 ТК РФ).

15. На время прохождения медицинского осмотра за работниками сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

16. 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, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, 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 (ст. 185.1 ТК РФ).

17. Предоставлять работникам один дополнительный выходной день с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы после получения вакцины от коронавирусной инфекции COVID-19 на основании сертификата о прививке и личного заявления.

18. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

VII. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.

1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

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

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ст. 189 ТК РФ).

2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива. Правила внутреннего трудового распорядка являются Приложением к Коллективному договору.

3. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным

подарком, почетной грамотой). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).

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

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

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

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ст. 192 ТК РФ).

5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения Совета трудового коллектива. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 193 ТК РФ).

VIII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

1. Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством. Лицо, выполняющее должностные обязанности по совместительству, может работать дистанционно.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

2. Лицо, поступающее на работу по внешнему совместительству не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

3. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

6. Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

7. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

1) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

2) имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной

госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;

3) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;

4) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

5) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения (ст. 331 ТК РФ).

8. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда (ст. 331.1 ТК РФ).

VIII. Охрана труда работников.

1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- 1) безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- 2) создание и функционирование системы управления охраной труда;
- 3) применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- 4) соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- 5) режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 6) приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с

установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

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

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

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

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

11) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

12) недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

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

14) предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов,

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

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

16) расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

18) беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

19) выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

20) ознакомление работников с требованиями охраны труда;

21) разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 212 ТК РФ);

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

2. Работники детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ст. 213 ТК РФ).

3. Работник обязан:

1) соблюдать требования охраны труда;

2) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

5) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 214 ТК РФ).

4. Иные вопросы, возникающие между Работодателем и Работником, решаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

IX. Дистанционная форма работы.

1. Дистанционная работа - выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования (ст. 312,1 ТК РФ).

2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору предусматривается выполнение работником трудовой функции дистанционно временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

3. Временно исполнять трудовые функции могут: главный бухгалтер, бухгалтер, экономист (наделенный функцией контрактного управляющего), электроник, заведующий, юрисконсульт, специалист по социальной работе отделения социально-правовой помощи.

4. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

5. Режим рабочего времени дистанционного работника при временной дистанционной работе продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно определяется трудовым договором или дополнительным соглашением.

6. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном ТК РФ. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время ст. 312.5 ТК РФ).

7. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами (ст. 312.6 ТК РФ).

8. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

от «Работодателя»

Директор



С.Г. Богданова

от «Работников»

Председатель
коллектива



Совета трудового
Е.С. Августовская