

От работников:

Полномочные представители  
общего собрания работников:

Социальные работники:

Грешникова Юлия Владимировна

Заболотная Татьяна Алексеевна

Специалист по социальной работе:

Овчинникова Елена Владимировна

«16» марта 2023 года

От работодателя:

Директор МБУ «Комплексный центр  
социального обслуживания населения  
Центрального района города Кемерово»

Иванова Анна Васильевна

«16» марта 2023 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБУ «Комплексный центр социального обслуживания  
населения Центрального района города Кемерово»

на период с 23 марта 2023 года по 23 марта 2026 года

г. Кемерово

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Центрального района города Кемерово» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель, в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директор МБУ «КЦСОН Центрального района города Кемерово» А.В. Иванова.

Работники, в лице уполномоченных в установленном порядке представителей общего собрания работников МБУ «КЦСОН Центрального района города Кемерово» (далее – Учреждение) – социальный работник Грешникова Юлия Владимировна, социальный работник Заболотная Татьяна Алексеевна, специалист по социальной работе Овчинникова Елена Владимировна.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплате труда, занятости, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и иные вопросы, определенные Сторонами.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения.

1.4. Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учетом мнения представительного органа Работников (общее собрание работников).

1.5. Настоящий коллективный договор и локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

2.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором.

2.2. Стороны настоящего Коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с Работниками при поступлении их на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

2.3. До заключения трудового договора специалист отдела кадров Учреждения обязан ознакомить Работника под подпись с настоящим

Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (далее – ПВТР), Положением об обработке персональных данных, Положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

Факт ознакомления Работника под подпись с вышеуказанными документами подтверждается следующим образом:

- подписанием Работником трудового договора в случае, если трудовой договор содержит соответствующее условие об ознакомлении с локальными нормативными актами Учреждения (с указанием перечня соответствующих локальных нормативных актов);

- проставлением подписи Работником на отдельном листе ознакомления, с обязательным наличием перечня локальных нормативных актов Учреждения, даты ознакомления и личной подписи Работника;

- проставление подписи Работника непосредственно на листах локального нормативного акта Учреждения, с обязательным наличием даты ознакомления и личной подписи Работника.

2.4. Работник должен быть ознакомлен специалистом по охране труда с Картой специальной оценки условий труда, а также должен быть проинструктирован по охране труда, по технике безопасности, противопожарной, антитеррористической безопасности.

2.5. Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату.

2.6. Работник обязуется лично выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем Работодателя, соблюдать ПВТР Учреждения.

2.7. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работником определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ. Если обучение проводится за счет средств Работодателя, то Работник обязан отработать после обучения не менее установленного договором срока.

В случае, если Работник расторгает трудовой договор раньше срока, указанного в договоре обучения, то работник обязан вернуть Работодателю денежные средства за обучение за вычетом суммы, возвращенной им (путем работы определенный период времени) к моменту расторжения трудового договора.

2.8. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

2.9. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работников Учреждения Работники предупреждаются персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения. Директор Учреждения с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока. В этом случае Работнику выплачивается дополнительная компенсация в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.10. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации Учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.11. Трудовой договор, настоящий Коллективный договор, соглашения не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник должен исполнять трудовые обязанности, возложенные на него ПВТР Учреждения и условиями трудового договора, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

В рабочее время включаются: перерывы для отдыха и приема пищи, предоставляемые Работникам, выполняющим работу по рабочим профессиям, перечисленным в п.3.3.1 настоящего Коллективного договора; специальные перерывы для отдыха, перерывы для кормления ребенка (детей), предоставляемые в соответствии со ст. 258 Трудового кодекса РФ.

3.2. Продолжительность рабочего времени.

3.2.1. Для Работников Учреждения предусмотрена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (за исключением Работников, выполняющих работу по профессии «сторож»). Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Режим рабочего времени.

- Для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к 1, 2, 3.1, 3.2 классам, продолжительность рабочего дня составляет 8 часов:

время начала работы – 08.30 час.,

время окончания работы: 17.30 час.

перерыв для отдыха и питания – с 13.00 – 14.00;

- Для Работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4

степени или опасным условиям труда (классы 3.3, 3.4, 4), а также для медицинской сестры продолжительность рабочего дня составляет 7 часов 12 минут:

время начала работы – 08.30 час.,

время окончания работы: 16.42 час.

перерыв для отдыха и питания – с 13.00 – 14.00;

- Для сторожей устанавливается следующий режим работы:

В рабочие дни:

время начала работы – 17.30 часов.

время окончания работы – 08.30 часов следующего дня.

В выходные и праздничные дни:

время начала работы – 08.30 часов.

время окончания работы – 08.30 часов следующего дня.

Для этой категории Работников 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 культорганизатора устанавливается следующий режим работы:

время начала работы – 08.30 часов.

время окончания работы – 17.30 часов.

перерыв для отдыха и питания – с 14.00 – 15.00;

- Для водителей устанавливается следующий режим работы:

время начала работы – 07.30 часов.

время окончания работы – 16.30 часов.

перерыв для отдыха и питания – с 14.00 – 15.00;

- Для повара, кухонного рабочего устанавливается следующий режим работы:

время начала работы – 07.30 часов.

время окончания работы – 16.00 часов.

перерыв для отдыха и питания – с 12.30 – 13.00;

- Для заведующего складом устанавливается следующий режим работы:

время начала работы – 07.30 часов.

время окончания работы – 16.30 часов.

перерыв для отдыха и питания – с 13.00 – 14.00.

3.3.1. Для отдельных категорий Работников условиями трудового договора может устанавливаться ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически (не менее двух раз в течение рабочего года) привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

В соответствии с Постановлением коллегии администрации Кемеровской области от 13.02.2006 № 40 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета» продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого Работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней. В зависимости от должности, объема и сложности выполняемой работы продолжительность дополнительного отпуска составляет:

- для директора Учреждения – до 12 календарных дней;
- для заместителей директора Учреждения – до 10 календарных дней;
- для руководителей структурных подразделений Учреждения – до 8 календарных дней;
- для других должностей – до 6 календарных дней.

Право на дополнительный отпуск возникает у Работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый Работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых Работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

3.3.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, не допускается. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни не допускаются беременные женщины.

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

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

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Учреждения;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия

(пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом Положением об оплате труда, действующим в Учреждении. Оплата в повышенном размере производится всем Работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). В случае если удовлетворена просьба Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, о предоставлении ему другого дня отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

- для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (классы 3.3 или 3.4) или опасным условиям труда (класс 4), - не более 36 часов в неделю.

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

3.3.4. Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до 18 лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, указанных выше, для лиц соответствующего возраста.

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

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным

в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. 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) в Учреждении.

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

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

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

3.3.6. Накануне нерабочих праздничных дней (перечисленных в п. 3.7.3. настоящего Коллективного договора) продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

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

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

3.3.8. Сверхурочная работа - работа, производимая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной Работнику продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за месяц при суммированном учете рабочего времени.

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

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для Работника



продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Учреждения (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Учреждении, если Учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества) либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

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

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

Привлечение администрацией Учреждения Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

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

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

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

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

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

Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом Положением об оплате труда, действующим в Учреждении. По желанию Работника, выраженном в соответствующем письменном заявлении на имя директора Учреждения, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. Привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в

соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителей, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

При этом категории работников, указанные в настоящем пункте, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

3.5. Продолжительность работы на условиях внутреннего или внешнего совместительства (т.е. по трудовому договору о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы) не может превышать 4 часов в день.

3.6. Администрация Учреждения обязана организовать точный учет рабочего времени, фактически отработанного каждым Работником. Число отработанных Работником часов (дней) ежедневно фиксируется в таблице учета использования рабочего времени (далее – табель), который ведется в каждом структурном подразделении лицами, назначенными ответственными за ведение табеля приказом директора Учреждения.

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

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска

3.7.1. Перерывы в течение рабочего дня (смены)

Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в Учреждении составляет 30 минут.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также Работникам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим Работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для

кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

#### 3.7.2. Выходные дни.

Для Работников Учреждения (за исключением Работников, выполняющих работу по профессии «сторож») устанавливаются два выходных дня: суббота и воскресенье.

#### 3.7.3. Нерабочие праздничные дни.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

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

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

#### 3.5.4. Отпуска.

3.7.4.1. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка.

Отдельным категориям Работников отпуск предоставляется продолжительностью:

31 календарный день – работникам моложе 18 лет;

30 календарных дней – инвалидам;

2 рабочих дня за месяц работы – Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;

2 рабочих дня за каждый месяц работы – Работникам, занятым на сезонных работах.

3.7.4.2. Работникам может быть предоставлен «краткосрочный отпуск» с сохранением среднего заработка в связи:

- со свадьбой самого работника – 3 дня;

- со свадьбой своих детей – 3 дня;

- со смертью своих близких родственников – 3 дня.

К близким родственникам, в соответствии со ст. 14 Семейного кодекса Российской Федерации относятся:

- родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители, дети, дедушки, бабушки, внуки);

- полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры.

3.7.4.3. Женщины имеют право на дополнительный отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью 1 день с целью:

- сопровождения детей в школу 1 сентября (для начальных классов);
- участие в выпускном дне в средней общеобразовательной школе.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы в Учреждении предоставляется Работнику через 11 месяцев со дня поступления на работу в Учреждение.

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

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 Трудового кодекса РФ (за исключением периода отстранения от работы Работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине);

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- время предоставляемых по просьбе Работника отпусков без сохранения заработной платы, превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

3.7.4.5. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (классы 3.2, 3.3, 3.4, 4), предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

3.7.4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (т.е. не позднее 17 декабря). График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен в письменной форме не позднее, чем за 2 недели до его начала. Обязанность известить Работников о времени начала отпуска возлагается на руководителей структурных подразделений, в подчинении которых находятся указанные Работники.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Учреждении. По соглашению между Работником и Работодателем отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев, а в следующих случаях предоставляется (по заявлению работника) в обязательном порядке:

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

- Работникам в возрасте до 18 лет;

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

- мужу – в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

- женщинам в связи с беременностью и родами (перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине) – ст. 122, 260 Трудового кодекса РФ;

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – ст. 262.1 Трудового кодекса РФ;

- несовершеннолетним (Работникам в возрасте до 18 лет) – ст. 122, 267 Трудового кодекса РФ;

- работникам, отозванным из отпуска (часть вторая ст. 125 ТК РФ);

- инвалидам войны, участникам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий и другим категориям ветеранов (Федеральный закон от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);

- лицам, награжденным знаком «Почетный донор России» (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);

- гражданам, пострадавшим от радиации (ст. 14 п. 5, ст. 15 п. 1 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»; ст. 2, 3, 5 Федерального закона от 26.11.1998 № 175-ФЗ «О социальной защите граждан Российской Федерации, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча»; ст. 2 (п. 15) Федерального закона от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);

- другим категориям Работников:

- одинокая мать (отец);

- женщины, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет;

- работники, получившие трудовое увечье;

- любые работники, при наличии у них путевок на лечение.

3.7.4.7. Работникам, работающим в Учреждении на условиях внешнего совместительства, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, в связи с этим указанные Работники в срок не позднее 10 декабря каждого года могут предоставить администрации Учреждения документ с основного места работы о запланированном периоде отпуска и/или соответствующее заявление.

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

3.7.4.8. Учреждение может устанавливать ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему 2 или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокому матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка в возрасте до 14 лет.

Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

3.7.4.9. По соглашению между Работником и Работодателем отпуск может быть разделен на части.

При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

В случае если инициатором разделения отпуска на части выступает Работник, он вправе подать соответствующее заявление на имя директора Учреждения. В заявлении должна быть отражена просьба Работника о разделении отпуска на части, причины, побудившие Работника просить о разделении отпуска на части, а также указаны: количество частей отпуска, их продолжительность и конкретные даты предоставления отдельных частей. Наличие на заявлении визы непосредственного руководителя указанного Работника (с указанием мотивов удовлетворения просьбы Работника или отказа в ее удовлетворении) является обязательным.

3.7.4.10. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, отзыв из отпуска допускаются в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.7.4.11. При увольнении Работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные дни отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Работник в этом случае вправе отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска (если на его место не приглашен в порядке перевода другой Работник).

3.7.4.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем. В случаях, предусмотренных

Трудовым кодексом РФ (работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней и другим категориям работников) Работодатель обязан предоставлять такой отпуск (ст. 128 ТК РФ).

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. В Учреждении система оплаты труда устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Центрального района города Кемерово».

4.2. Система оплаты труда Работников Учреждения определена в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», пунктом 11 постановления Коллегии администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области», постановлением администрации города Кемерово от 14.02.2011 № 26 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Кемерово», постановлением администрации города Кемерово от 05.04.2011 №40 «О введении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений социального обслуживания населения города Кемерово», распоряжением начальника управления социальной защиты населения от 29.03.2011 № 49, постановлением администрации города Кемерово от 13.11.2012 № 2080 «О внесении изменения в постановление администрации города Кемерово от 05.04.2011 № 40 «О введении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений социального обслуживания населения города Кемерово».

4.3. Выплата заработной платы Работникам Учреждения осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и выплачивается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (не реже чем каждые полмесяца):

- за первую половину месяца (кроме февраля) – 30 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца - 15 числа следующего за расчетным месяцем.

Заработная плата за первую половину месяца февраля выплачивается 28 числа, а в случае, когда в феврале 29 дней - 29 числа.

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

Размер первой выплаты заработной платы не может быть ниже части месячной заработной платы, рассчитанной за фактически отработанное время.

4.4. Заработная плата Работников Учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Центрального района города Кемерово»,

не может быть ниже оклада (ставки заработной платы) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с профессиональной квалификационной группой по оплате труда работников бюджетной сферы, при условии сохранения объема должностных обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.5. Заработная плата Работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Кемеровской области.

4.6. Конкретный размер месячного должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается в трудовом договоре.

4.7. Заработная плата начисляется Работникам с учетом достигнутых ими результатов. Заработная плата Работника предельными размерами не ограничивается. При этом, каждому Работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

4.8. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.9. Заработная плата Работников состоит из:

- оклада по ПКГ, ставки заработной платы по ПКГ;
- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством и Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Центрального района города Кемерово».

4.10. В целях поощрения Работников за выполненную работу в пределах выделенных бюджетных ассигнований могут устанавливаться стимулирующие выплаты:

- выплаты за непрерывный стаж работы;
- ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждениях социального обслуживания населения;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

4.11. Размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их применения устанавливаются в соответствии с порядком установления стимулирующих выплат Положения об оплате труда работников



муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Центрального района города Кемерово».

4.12. Выплаты за непрерывный стаж работы в Учреждении устанавливаются в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада) всем Работникам, включая внешних совместителей.

4.13. Изменение размера выплаты за непрерывный стаж работы производится при изменении стажа непрерывной работы - со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в Учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

4.14. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты, устанавливается согласно Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Центрального района города Кемерово».

4.15 Работникам устанавливается ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждениях социального обслуживания населения в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Порядок установления выплаты определяется согласно Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Центрального района города Кемерово».

4.16. Работникам в пределах выделенных бюджетных ассигнований могут устанавливаться стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, и стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Центрального района города Кемерово».

## **5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

5.1. Учреждение признает приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья Работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

5.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на директора Учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. Работодатель обязан обеспечить:

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

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о

техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

- приобретение и выдачу Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование в соответствии с установленными нормами;

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

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

- организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

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

- проведение за счет средств Учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

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

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников.

5.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 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;

- 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);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

5.5. При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья администрация Учреждения обязана предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Учреждением в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

5.6. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

## **6. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

6.1. Работодатель несет ответственность в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ за вред, причиненный здоровью Работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, Работодатель выплачивает Работникам, переведенным на легкую работу в связи с

повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

6.3. Все возникающие споры по фактам причинения Работнику вреда и размеры его возмещения определяются судом в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

## **7. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ.**

### **МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ.**

7.1. Работникам Учреждения предоставляются следующие гарантии и компенсации в соответствии действующим законодательством Российской Федерации:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- в связи с задержкой по вине Учреждения выдачи трудовой книжки при увольнении Работника;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при направлении в служебные командировки оплата суточных производится за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Учреждения в сумме:
  - в пределах Кемеровской области – до 500 руб. за сутки;
  - за пределы Кемеровской области – до 1000 руб. за сутки;
  - в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

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

7.2. Молодой специалист – лицо до 35 лет, окончившее профессиональное образовательное учреждение или образовательное учреждение высшего образования по специальности «Социальная работа» и впервые поступившее на работу в муниципальное учреждение социального обслуживания (Закон Кемеровской области от 30.10.2007 № 132-ОЗ «О мерах социальной поддержки работников муниципальных учреждений социального обслуживания»).

Ежемесячное социальное пособие Работнику, являющемуся молодым специалистом, в размере 1 000 рублей выплачивается ежемесячно в течение первых трех лет работы за счет средств бюджета города Кемерово.

## **8. ТРУДОВЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ ЛИБО ЗАКЛЮЧИВШИХ КОНТРАКТ О ДОБРОВОЛЬНОМ СОДЕЙСТВИИ В ВЫПОЛНЕНИИ**

## **ЗАДАЧ, ВОЗЛОЖЕННЫХ НА ВООРУЖЕННЫЕ СИЛЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

8.1. В случае призыва Работника Учреждения на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между Работником и Работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

8.2. Работодатель на основании заявления Работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. У заявлению Работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым Работник заключил соответствующий контракт.

8.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из настоящего Коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, предусмотренных в ст. 351.7 ТК РФ и настоящего раздела Коллективного договора.

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

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

8.6. На период приостановления действия трудового договора в отношении Работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование Работника, негосударственное пенсионное обеспечение Работника, улучшение социально-бытовых условий Работника и членов его семьи).

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

8.8. Действие трудового договора возобновляются в день выхода Работника на работу.

Работник обязан предупредить Работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

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

8.10. Расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с Работником в период приостановления трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

8.11. В случае, если Работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с Работником осуществляется по инициативе Работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Федеральный орган исполнительной власти, с которым Работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения Работником военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного Работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

8.12. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у Работодателя.

В случае отсутствия вакансии по такой должности имеет преимущественное право на другую должность или работу, соответствующую квалификации Работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или

нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

9.1. Профессиональные обязанности Работников предусматривают оказание помощи (предоставление социальной услуги) гражданам (получателям социальных услуг), признанным нуждающимися в социальном обслуживании, в целях улучшения условий их жизнедеятельности и (или) разрешения их возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности.

Работники Учреждения за выполнение своих должностных обязанностей получают установленную заработную плату, вследствие чего не имеют права за предоставление социальной услуги (пользуясь своим служебным положением) принимать от получателей социальных услуг (их родственников, представителей) дополнительные вознаграждения в виде дарения, наследования материальных ценностей, какого-либо имущества.

Согласно ст. 575 ГК РФ – не допускается дарение подарков, обладающих материальной ценностью Работникам Учреждения получателями социальных услуг и (или) их родственниками (представителями).

Нарушение данного запрета является коррупционным правонарушением – деянием, обладающим признаками коррупции, за которое предусмотрена ответственность в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

В случае выявления данного факта Работники Учреждения обязаны незамедлительно сообщить об этом своему непосредственному руководителю и директору Учреждения.

Работники Учреждения обязаны соблюдать антикоррупционное законодательство Российской Федерации, Положение об антикоррупционной политике Учреждения, Положение о конфликте интересов в Учреждении, Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в Учреждении.

9.2. Электронный документооборот в Учреждении не предусмотрен.

9.3. Работники Учреждения обязаны соблюдать требования законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов Учреждения в области обработки персональных данных.

9.4. В целях обеспечения системы антитеррористической защищенности зданий и прилегающей территории Учреждения все Работники обязаны соблюдать требования Положения «Об организации пропускного режима в помещения зданий и территорию муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Центрального района города Кемерово».

9.5. В целях обеспечения пожарной безопасности:

9.5.1. Работники Учреждения обязаны:

- соблюдать противопожарный режим в Учреждении;

- требования пожарной безопасности;
- при обнаружении пожара или признаков горения в здании (помещении) Учреждения (задымление, запах гари, повышение температуры воздуха и др.) немедленно сообщить об этом своему непосредственному руководителю или директору Учреждения, а в случае невозможности предупредить данных лиц, самостоятельно сообщить об этом по телефону в пожарную охрану с указанием наименования Учреждения, адреса, места возникновения пожара, а также свою фамилию;

- принять меры по эвакуации людей, а при условии отсутствия угрозы жизни и здоровью людей меры по тушению пожара в начальной стадии;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожара;

- выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц государственного пожарного надзора.

9.5.2. Работодатель обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

- проводить противопожарную пропаганду, обучать своих Работников мерам противопожарной безопасности;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- обеспечить доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории и в здании Учреждения, а также предоставлять сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в Учреждении, о происшедших на территории пожарах и их последствиях.

9.6. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года. Дата подписания Коллективного договора – 16.03.2023. Вступает в силу с 23.03.2023 и действует в течение всего срока.

9.7. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

9.8. Изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Работодателя и Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.9. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения настоящего Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола



разногласий Стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.10. Стороны договорились, что текст настоящего Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение десяти дней после его подписания.

9.11. Контроль исполнения настоящего Коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении настоящего Коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих Сторон, подписавшие настоящий Коллективный договор.

9.12. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.13. Настоящий Коллективный договор направляется Учреждением на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня его подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.14. Если условия хозяйственной деятельности Учреждения ухудшаются или Учреждению грозит банкротство (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон настоящего Коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового Учреждения, о чем составляется соответствующий документ.