

Представитель трудового
коллектива ГКУ СОН СО
«Организационно-методический
центр социальной помощи»

Ивановича С.И.
«14» апреля 2026г.

1
Директор ГКУ СОН СО
«Организационно-методический
центр социальной помощи»

Белкина Е.А.
«14» апреля 2026г.



**Коллективный договор
Государственного казенного учреждения социального обслуживания
населения Свердловской области «Организационно-методический центр
социальной помощи»
на период с 02.05.2026 по 01.05.2029 на 3 года**

Утвержден на собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от «14» апреля 2026 года.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО государственным казенным учреждением службы занятости населения Свердловской области «Екатеринбургский центр занятости» « <u>21</u> » <u>04</u> 20 <u>26</u> г. Запись за № <u>108-кз</u>

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в организации и заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: Работодатель - Государственное казенное учреждение социального обслуживания населения Свердловской области «Организационно-методический центр социальной помощи» (далее – Центр), в лице директора Центра Белкина Семена Августовича, именуемый далее «Работодатель», и Работники Центра, интересы которых представляет Представитель трудового коллектива Государственного казенного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Организационно-методический центр социальной помощи» в лице Илюшиной Светланы Владимировны, именуемый далее «Представитель трудового коллектива».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех Работников Центра.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда; занятости и профессиональной подготовки кадров; дополнительного профессионального образования, переобучения, условий высвобождения Работников; продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами, закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий Работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе Центра.

В Коллективный договор могут включаться обязательства Работников и Работодателя по осуществлению мер поддержки добровольческой (волонтерской) и благотворительной деятельности для повышения уровня мотивации работающих людей к вовлечению в благотворительную деятельность и добровольчество (волонтерство). Данная мера является мерой, применяемой Работодателем добровольно с учетом производственных возможностей и финансово-экономического положения.

1.5. Нормы регионального соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности Работников, по сравнению с установленными законами Российской Федерации и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении Коллективного договора.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу со 02.05.2026.

1.8. По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен на срок не более 3 (трех) лет.

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

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Центра Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности Центра Коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. Представитель трудового коллектива, является полномочным представительным органом Работников Центра, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

1.13. Работодатель признает Представителя трудового коллектива Представителем Работников Центра, уполномоченного его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.14. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для Работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.15. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с прежним Коллективным договором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения всех Работников Центра.

1.16. Условия Коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В Коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения Работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для Работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. (ст. ст. 41, 57 ТК РФ).

1.17. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется Сторонами.

1.18. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже 1 (одного) раза в год.

1.19. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Центра, повышения уровня жизни Работникам Работодатель обязуется:

1.19.1. добиваться стабильного финансового положения Центра;

1.19.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

1.19.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором;

1.19.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

1.19.5. создавать безопасные условия труда;

1.19.6. обеспечить Работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.19.7. повышать профессиональный уровень Работников;

1.19.8. реализовывать программы социальной защиты Работников и членов их семей;

1.19.9. осуществлять обязательное социальное страхование Работников;

1.19.10. при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Представителем трудового коллектива и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.20. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Центра в рамках настоящего Коллективного договора Представитель трудового коллектива обязуется:

1.20.1. содействовать в Центре укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

1.20.2. обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора;

1.20.3. обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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 Центра и трудовым договором.

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

Трудовой договор составляется в 2 (двух) экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 ТК РФ.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.4. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном ст. 312.2 ТК РФ.

2.5. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение Работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

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

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

2.6.2. об испытании;

2.6.3. об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;

2.6.4. о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;

2.6.5. об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;

2.6.6. об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.7. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

2.7.1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2.7.2. трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

2.7.3. документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

2.7.4. документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; при заключении трудового договора путем обмена электронными документами. Документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации;

2.7.5. документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

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

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

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, поданном в письменной форме или по адресу электронной почты Работодателя):

- в период работы не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.9. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

2.10. Работодатель обязуется предоставить Работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать Работникам заработную плату в полном размере.

Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Работодатель в случае производственной необходимости имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Работодатель обязуется создавать условия для квалификационного роста. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора.

2.11. Трудовой договор между Работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

Трудовой договор с дистанционным Работником может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно Работник без уважительной причины не взаимодействует с Работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более (2) двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса Работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с Работодателем не установлен порядком взаимодействия Работодателя и Работника).

Трудовой договор с Работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения Работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

2.12. Все вопросы, связанные с изменением структуры Центра, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием Представителя трудового коллектива.

2.13. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

2.14. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч.1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) работникам, которые на день увольнения работали по совместительству и продолжили выполнение соответствующей работы после увольнения с основной работы, предоставляются гарантии, предусмотренные ч. 1 - 3 ст. 178 ТК РФ, в порядке, установленном ст. 178 ТК РФ.

2.15. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.16. Работодатель **обязуется:**

2.16.1. Оформить прием на работу трудовым договором, вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Работодатель при приеме на работу (до подписания трудового договора) обязан ознакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.16.2. Сохранять за Работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять Работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на срок до 4-х месяцев.

2.16.3. Предложить Работнику все имеющиеся у него вакансии в случае изменения организационных условий труда в Центре.

2.16.4. Принимать решения с учетом мнения Представителя Работников Центра в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст.371 ТК РФ).

2.16.5. Создать условия для осуществления деятельности Представителя Работников Центра (ст.377 ТК РФ).

2.16.6. Принимать на работу инвалидов в соответствии с квотой, установленной Федеральным законом от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» независимо от организационно-правовых форм организации и количества специальных рабочих мест для трудоустройства.

2.17. Представитель трудового коллектива обязуется:

2.17.1 Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов организации, трудовых договоров, настоящего коллективного договора, соглашений.

2.17.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками.

2.17.3. Обеспечивать защиту и представительство Работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем, пенсионным вопросам.

2.18. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, ограничивающих права и снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в настоящий Договор или трудовой договор, то они не подлежат применению.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Системы оплаты труда Работников Центра (далее - система оплаты труда) включают в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

3.2.1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

3.2.2. государственных гарантий по оплате труда;

3.2.3. перечня видов выплат компенсационного характера;

3.2.4. перечня видов выплат стимулирующего характера;

3.2.5. мнения Представителя трудового коллектива;

3.2.6. Положения об оплате труда Работников, утвержденного Приказом директора.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются Постановлением Правительства Свердловской области.

3.4. Оплата труда Работников производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией Работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием.

3.5. Работодатель обязуется:

3.5.1. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся Работникам, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Обеспечивать извещение в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.5.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

Заработная плата выплачивается Работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на условиях, определенных Коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.5.3. Выплачивать заработную плату Работникам не реже чем каждые полмесяца.

Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Размер аванса в счет заработной платы за первую половину месяца устанавливается трудовым договором за отработанное время, но не ниже тарифной ставки Работника.

3.5.4. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (ст. 312.5. ТК РФ)

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

3.5.6. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ).

3.5.7. Производить оплату отпусков Работникам не позднее чем за 3 (три) дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

3.5.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении Работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные Работниками с разрешения или ведома Работодателя.

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при этом указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ч. 2 ст. 167 ТК РФ).

Запрещается направление в служебные командировки беременных женщин и работников в возрасте до восемнадцати лет.

Направление в служебные командировки, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается 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. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

Указанные гарантии предоставляются также Работникам, имеющим детей-инвалидов, Работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (ст. 259 ТК РФ)

3.5.9. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст. ст. 173-177 ТК РФ) Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные

организации, имеющие государственную аккредитацию.

3.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом разрабатываемых в Центре количественных и качественных показателей и конкретных критериев оценки эффективности труда Работников Центра для каждой выплаты (понижающие, повышающие факторы), исходя из необходимости реализации уставных задач Центра, а также обеспечения соответствия размеров оплаты труда Работников конкретным результатам их деятельности.

3.7. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование Работника Центра к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную им работу.

3.8. К выплатам стимулирующего характера относятся:

3.8.1. выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

3.8.2. выплата за качество выполняемых работ;

3.8.3. выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

3.8.4. премиальные выплаты по итогам работы.

3.9. Премирование Работников производится в соответствии с Положением о премировании Работников Центра. Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются как в процентах от должностного оклада, так и в абсолютном размере.

При наличии дисциплинарного взыскания Работодатель вправе принять решение об уменьшении размера премии или иной стимулирующей выплаты, полагающейся к начислению за период, в котором было применено взыскание.

Уменьшение размера премии или иной стимулирующей выплаты в данном случае происходит с учетом тяжести и обстоятельств совершения проступка. Размер снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда Работников Центра.

3.11. В Центре установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

3.11.1. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.11.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.12. Выплаты компенсационного характера Работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ, производятся в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.13. Выплаты компенсационного характера Работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются с учетом статьей 149, 152 - 154 ТК РФ и др.

3.14. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) Работников.

3.15. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премиальные выплаты осуществляются в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, доведенных Центру на оплату труда Работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.16. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи

с ликвидацией (прекращением деятельности) Работодателя либо сокращением численности или штата Работников увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с ТК РФ.

3.17. Работодатель выплачивает дистанционному Работнику компенсацию за использование для выполнения трудовой функции принадлежащих дистанционному Работнику или арендованных дистанционным Работником оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.

3.18. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производятся Работодателем с учетом мотивированного мнения Представителя трудового коллектива (Работников) в сроки, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за 2 (два) месяца.

3.19. Представитель трудового коллектива обязуется:

3.19.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ и органов местного самоуправления, Коллективного договора в части оплаты труда Работников.

3.19.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов Центра, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников.

3.19.3. В сроки, установленные ТК РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда Работников, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3.19.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда Работников.

3.19.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством Российской Федерации правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Представителя трудового коллектива.

4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости Работников. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением Представителя трудового коллектива.

Все вопросы, связанные с изменением структуры Центра, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Представителя трудового коллектива.

При увольнении Работников в связи с ликвидацией Центра, сокращением численности или штата: издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения; не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать Работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ).

Если Работник не согласен работать в новых условиях, а также в иных случаях, установленных ТК РФ, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Учитывать при проведении мероприятий по сокращению численности или штата преимущественное право на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий Работников. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица: предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии); проработавшие на предприятии свыше 10 лет.

4.2.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых Работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

Создавать условия для реализации в Центре принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

В случае несоответствия образования Работника занимаемой должности, если Работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия Работника переводить его на должность, соответствующую его образованию или переобучать за счет собственных средств.

При направлении Работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.2.3. Не увольнять по сокращению численности или штата Работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

Проводить в первую очередь сокращение штатов по вакантным должностям с целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест.

4.2.4. Не увольнять по сокращению численности или штата также следующие категории Работников (ст. 261 ТК РФ):

4.2.4.1. беременных женщин;

4.2.4.2. женщин, имеющих детей в возрасте до 3 (трех) лет;

4.2.4.3. одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 16 лет; других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;

4.2.4.4. родителя, являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 (трех) лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до 14 лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

4.2.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в Центре в первую очередь Работникам своего Центра, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации, опыта работы и компетенции.

4.2.6. Не допускать при сокращении численности или штата увольнения 2 (двух) Работников из одной семьи одновременно.

4.2.7. Предоставлять Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о сокращении численности или штата, информацию о направлении в законодательно

установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве.

4.3. Представитель трудового коллектива обязуется:

4.3.1. Обеспечить защиту социальных гарантий Работникам в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

4.3.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Центре.

4.3.3. Предпринимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по предотвращению массовых сокращений Работников.

4.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Центра, сокращением численности или штата Работников, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с Представителем трудового коллектива.

4.5. Работодатель, в случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных Работникам, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит компенсационные выплаты в порядке и на условиях, которые определены локальным нормативным актом по согласованию с Представителем трудового коллектива.

4.6. Работодатель в целях получения государственных услуг в области содействия занятости Работников Центра подают в органы службы занятости сведения в электронной форме с использованием единой цифровой платформы, единого портала государственных и муниципальных услуг или регионального портала государственных и муниципальных услуг.

4.7. Представитель трудового коллектива обязуется:

4.7.1. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

4.7.2. Предпринимать предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, соглашениями меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Центра и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.2. 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); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

5.3. Режим труда и отдыха Работников, в том числе режим рабочего времени дистанционного Работника, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Работников Центра и графиками работы утвержденными Работодателем по согласованию с Представителем трудового коллектива, на основании действующего трудового законодательства Российской Федерации.

5.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ. Продолжительность ежедневной работы для инвалидов устанавливается с учетом медицинского

заклучения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами России.

5.5. Для Работников, работающих ежедневно, предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника (ст. 99 ТК РФ).

5.6. Режим рабочего времени рассчитывается исходя из следующих нормативов: Продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю, при дневной норме - 8 часов.

Таким образом, продолжительность рабочего дня составляет 8 часов или с 8 часов 30 минут до 17 часов 30 минут, с учетом 48- минутного перерыва для отдыха и питания, который в рабочее время не включается, в последний день рабочей недели и в предпраздничные дни, работа заканчивается в 16 часов 30 минут (уменьшается на один час и составляет 7 часов рабочего времени.)

Перерыв для отдыха и питания установить в Центре с 12 час. 30 мин. до 13 час. 18 мин..

5.7. Для Работников отдельных структурных подразделений Работодателем устанавливается сменная работа с суммированным учетом рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени для сменного персонала устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Работников Центра.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Представителя трудового коллектива. Работа в течение двух смен подряд запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст.103 ТК РФ).

5.8.Для дистанционных Работников устанавливается режим рабочего времени, который отражается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Дистанционный Работник может быть вызван для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте в случаях и в порядке, предусмотренном трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Дистанционный Работник может выйти на работу для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте по своей инициативе в случае необходимости составления срочных документов, требующих использования информации Центра, заранее предупредив об этом Работодателя.

5.9. В течение рабочего дня Работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка Работников Центра или по соглашению между Работниками и Работодателем.

5.10. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

5.10.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени Работников.

5.10.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий Работников в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

5.10.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

5.10.4. Не может привлекать к работе в ночное время беременных женщин, Работников, не достигших возраста восемнадцати лет (ч.5 ст. 96 ТК РФ).

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; Работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Отдельные категории Работников 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. (ч.5 ст. 96 ТК РФ).

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

5.10.5. Не может по своей инициативе привлекать к сверхурочной работе (к работе, выполняемой Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работников продолжительности рабочего времени) беременных женщин, Работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 5 ст. 99 ТК РФ).

Привлечение отдельных категорий Работников допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при этом указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (ч. 5 ст. 99 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также Работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. (ч.5 ст. 99 ТК РФ).

5.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Запрещается привлечение к работе в выходные и неработающие праздничные дни Работников в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых

зависит в дальнейшем нормальная работа Центра в целом или его отдельных структурных подразделений.

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

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

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, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

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.

Работодатель имеет право привлекать работника в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, выполняемой в период летних каникул по направлению органов службы занятости населения или в составе студенческих отрядов, включенных в федеральный или региональный реестр молодежных и детских объединений, пользующихся государственной поддержкой, в следующих случаях: если работник достиг возраста пятнадцати лет, с письменного согласия работника; если работник не достиг возраста пятнадцати лет, с письменного согласия работника и одного из его родителей (попечителя); в отношении несовершеннолетнего лица, указанного в ч.4 ст. 63 ТК РФ, с письменного согласия работника и органа опеки и попечительства или иного законного представителя несовершеннолетнего лица.

Установленный ч.1 ст.268 ТК запрет не распространяется на творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работников и с учетом мнения Представителя трудового коллектива Центра.

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

День отдыха по желанию Работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

День отдыха предоставляется Работнику на основании его письменного заявления. Дату отдыха Работник согласовывает с непосредственным руководителем, заявление с визой непосредственного руководителя передает директору Центра.

В случае, если на день увольнения Работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у Работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения Работнику

выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагающейся ему, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается Работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного Работодателя.

5.13. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем по согласованию с Представителем трудового коллектива не позднее чем за 2 (две) недели до наступления календарного года (ст. ст. 114, 115, 123, 372 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней. (ст. 115 ТК РФ).

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Центре, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям Работников отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику Центра в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Центра, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, если иное не предусмотрено ТК РФ. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ст.124 ТК РФ).

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст.120 ТК РФ).

По соглашению между Работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

5.14. По распоряжению Работодателя Работники могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

За особый режим работы - ненормированный рабочий день - отдельным Работникам, предусмотренным Правилами внутреннего распорядка, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью, определенной Коллективным договором или локальным нормативным актом по согласованию с Представителем трудового коллектива, который не может быть менее 3 (трех) календарных дней (ст. 119 ТК РФ). Перечень должностей с ненормированным рабочим днем определяется приказом директора Центра.

5.15. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

5.15.1. собственная свадьба, свадьба детей (3 дня);

5.15.2. прохождение вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19) (2 дня);

5.15.3. прохождение диспансеризации в зависимости от возраста Работников (1-2 дня);

5.15.4. матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему

ребенка - учащегося младших классов (1 - 4-й класс), в День знаний (1 сентября) (1 день);

5.15.5.смерть членов семьи (супруга(и), детей, родителей, родных братьев и сестер) (3 дня).

Порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, может устанавливаться локальным нормативным актом Работодателя.

5.16. Работникам Центра предоставляются отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска Работникам, усыновившим ребенка, в соответствии со статьями 255- 257 ТК РФ.

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

5.18. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работников может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст.126 ТК РФ).

5.19. В случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям Работников ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время (ст. 123 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2. ТК РФ).

5.20. Работодатель по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может предоставить Работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы определенным категориям работников в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, Работодателем могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней. 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. (ст. 263 ТК РФ).

5.21. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин (ст. 125 ТК РФ).

5.22. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные Сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника.

О предстоящих изменениях определенных Сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за 2 (два) месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

5.23. Если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

Изменения определенных Сторонами условий трудового договора, не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленным Коллективным договором, соглашениями (ст.74 ТК РФ).

5.24. О принятии решения о ликвидации Центра, о сокращении численности или штата Работников Центра и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее чем за два месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий обязан проинформировать государственную службу занятости, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников Центра может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель обязан проинформировать о таком решении государственную службу занятости не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Об изменении, отмене указанных решений Работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости в течение трех рабочих дней после принятия соответствующего решения. (ст. 53 Федерального Закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

5.25. Представитель трудового коллектива обязуется:

5.25.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий Коллективного договора, соглашений (ст.370 ТК РФ).

5.25.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Работников Центра (ст.123 ТК РФ).

5.25.3. Осуществлять контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении Работодателем Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.25.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.

5.25.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов Работников Центра в организациях по рассмотрению трудовых споров в части использования времени труда и отдыха.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

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

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения Работникам Центра затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

Работодатель, в целях повышения социальной защищенности Работников, исходя из своих финансовых возможностей, в пределах экономии бюджетных средств, выделенных Центру, предусматривает предоставление льгот, гарантий, компенсаций и выплат материальной помощи Работникам в порядке и на условиях, которые установлены локальными нормативными актами (Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда, Положение о премировании и др.) по согласованию с Представителем трудового коллектива.

Работникам Центра предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке,

установленном законодательством РФ: при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда; при направлении в служебные командировки; при совмещении работы с обучением; при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; в некоторых случаях прекращения трудового договора; в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника; в других случаях, предусмотренных законодательством РФ. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.2.2. Своевременно перечислять средства в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации в размерах, определенных законодательством Российской Федерации, своевременно и достоверно оформлять и предоставлять сведения о стаже и заработной плате Работников.

6.2.3. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

6.2.4. Беспрепятственно предоставлять информацию Работникам о начислении страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

6.2.5. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые 3 (три) дня нетрудоспособности Работника.

6.2.6. Выплачивать компенсацию, предусмотренную действующим законодательством РФ, в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) при увольнении Работника.

6.3. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе:

6.3.1. Предоставляет одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) по письменному заявлению 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня (в размере среднего заработка) в месяц для ухода за детьми-инвалидами. Данные дни могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до 24 (двадцати четырех) дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 (четырёх) дополнительных оплачиваемых дней подряд Работник Центра согласовывает с Работодателем. (ст. 262 ТК РФ).

6.3.2. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 (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. 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. (ст. 93 ТК РФ).

6.4. Обеспечивает социальную защиту молодежи: создавать необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых Работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию (молодыми Работниками считаются молодые рабочие и специалисты в возрасте до 30 лет), в том числе:

6.4.1. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

6.4.2. Утверждает положение о наставничестве, закреплять наставников за всеми молодыми Работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы.

6.5. Выплачивает дистанционному Работнику компенсацию за использование

принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещать расходы, в случае их использованием с согласия или ведома Работодателя для выполнения трудовой функции.

Компенсация выплачивается ежемесячно в дни выплаты заработной платы, а выплата расходов - не позднее 10 (десяти) рабочих дней с момента предоставления отчета Работника об использовании оборудования и средств, а также документов, подтверждающих величину произведенных расходов, связанных с их использованием.

6.6. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе Работодателя не допускается в течение 1 (одного) года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.7. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей Центра путем внесения изменений в настоящий Коллективный договор по решению директора Центра согласованного с Представителем трудового коллектива и иные локальные нормативные акты Центра.

6.8. Представитель трудового коллектива обязуется:

6.8.1. Обеспечить контроль за соблюдением права Работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.9. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда), Работникам Центра предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 182, 183, 184, 185, 185.1., 186, 187, 188 ТК РФ.

7. ОХРАНА ТРУДА

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

Требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда, а также требования охраны труда, установленные локальными нормативными актами Работодателя, в том числе правилами (стандартами) Центра и инструкциями по охране труда, которые разрабатываются и утверждаются с учетом мнения Представителя трудового коллектива.

7.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

Работодатель в своей деятельности по охране труда Работников руководствуется основными принципами обеспечения безопасности труда в соответствии со статьей 209.1 ТК РФ. Основные направления государственной политики в области охраны труда изложены в статье 210 ТК РФ.

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

Работодатель обязуется соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

7.3.1. Обеспечить безопасность Работников при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении технологических процессов, создание и функционирование системы управления охраной труда; обеспечить соблюдение норм и правил, проводить мероприятия по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными

документами Российской Федерации по охране труда.

7.3.2. Обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку; разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков вновь организованных рабочих мест;

7.3.3. Обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда; проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. Комплектовать аптечки первой медицинской помощи на рабочих местах в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 24.05.2024 № 262н «Об утверждении требований к комплектации аптечки для оказания работниками первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий».

7.3.4. Обеспечить режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель обязуется обеспечить санитарно-бытовое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, с этой целью Работодатель по установленным нормам оборудует санитарно-бытовые помещения, помещения для организации горячего питания (приема пищи) работников, оснащенные электрочайниками и холодильниками, организует места для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками.

7.3.5. Обеспечить приобретение за счет собственных средств выдачу средств индивидуальной защиты, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда; обеспечить оснащение средствами коллективной защиты.

Предусмотреть комплекс мер по снижению рисков заболевания гриппом и острыми респираторными вирусными инфекциями Работников Центра.

Обеспечить контроль температуры тела Работников перед допуском их на рабочие места и в течение рабочего дня (по показаниям), с применением оборудования для измерения температуры тела бесконтактным (электронные, инфракрасные термометры, тепловизоры) или контактным способом с обязательным отстранением от нахождения на рабочем месте лиц с повышенной температурой тела и с признаками инфекционного заболевания.

В период подъема заболеваемости гриппом и острыми респираторными вирусными инфекциями: принять меры по недопущению к работе лиц с признаками острых респираторных инфекций. Обеспечить сотрудников, работающих с населением, средствами индивидуальной защиты органов дыхания и кожных покровов (медицинскими масками, респираторами, перчатками).

7.3.6. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.7. Проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

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

7.3.9. Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения

безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (для определенных категорий Работников).

7.3.10. Информировать Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов работы, в целях контроля за безопасностью проводимой работы.

7.3.11. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.3.12. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний.

7.3.13. Проводить расследование и учет несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микротравм, в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.3.14. Обеспечивать 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.

7.3.15. Обеспечить беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации 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 пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний Работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

7.3.16. Обеспечить предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации 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 Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

7.3.17. Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц федерального органа

исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения.

7.3.18. Приостановить при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников эксплуатацию оборудования, отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

7.3.19. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Представителя трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3.20. Обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с Индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.3.21. Сохранить за Работниками место работы, должность и средний заработок за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

7.4. Работодатель в области охраны труда имеет право (ст.214.2 ТК РФ):

7.4.1. Использовать в целях контроля за безопасностью работы приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов работы, обеспечивать хранение полученной информации.

7.4.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

7.4.3. Предоставлять дистанционный доступ к базам электронных документов Работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

7.5. Представитель трудового коллектива обязуется:

7.5.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда. Вносить предложения по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах.

7.5.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

7.5.3. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев.

7.5.4. Оказывать необходимую консультативную помощь Работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

7.5.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников.

7.5.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

7.5.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.5.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда

Работников.

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

7.6.1. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

7.6.2. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда.

7.6.3. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя (заведующего структурным подразделением Центра) о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, приостановить работу до их устранения.

7.6.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя (директора Центра) о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

7.6.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.7. Каждый Работник пользуется правами в области охраны труда в соответствии со статьей 216 ТК РФ, имеет право на:

7.7.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

7.7.2. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.7.3. получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях;

7.7.4. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

7.7.5. обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

7.7.6. обучение по охране труда за счет средств Работодателя;

7.7.7. дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда;

7.7.8. обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права;

7.7.9. обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы

государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

7.7.10. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

7.7.11. внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

7.8. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований статьи 312.7 ТК РФ.

7.9. Гарантии права Работников Центра на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, предусмотрены статьей 216.1. ТК РФ.

7.10. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

8.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим Коллективным договором.

8.2. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Коллективного договора регламентируются статьями 54, 55 ТК РФ, статьей 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

8.3. Контроль за выполнением Коллективного договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их Представителями, а также соответствующими органами по труду.

8.4. Стороны взаимно предоставляют в установленном законодательством Российской Федерации порядке имеющуюся информацию о деятельности Центра для ведения переговоров и при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.

8.5. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

9. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ И ПОРЯДОК ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ

9.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения Работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между сетями, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных.

9.2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо 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).

9.3. Под дистанционным Работником понимается Работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также Работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым Работодателем.

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

9.5. Работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1 - 22.3 ТК РФ.

9.6. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение Работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена электронными документами между Работником (лицом, поступающим на работу) и Работодателем.

9.7. По письменному заявлению дистанционного Работника Работодатель не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному Работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

9.8. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные ст. 65 Трудового Кодекса Российской Федерации, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию Работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

9.9. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

9.10. Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными ч. 3 ст. 68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.

9.11. По желанию дистанционного Работника сведения о его трудовой деятельности вносятся Работодателем в трудовую книжку дистанционного Работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется).

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

9.13. Взаимодействие дистанционного Работника и Работодателя осуществляется путем обмена электронными документами с использованием электронной подписи либо направления проектов документов на электронную почту Центра, с возможностью фиксации факта получения Работником и (или) Работодателем документов в электронном виде.

Взаимодействие Работодателя и дистанционного Работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя, осуществляется в порядке, определенном в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

9.14. Обмен электронными документами осуществляется с помощью программных и технических средств.

9.15. Каждая из осуществляющих взаимодействие Сторон обязана направлять в форме электронного документооборота подтверждение получения электронного документа от другой Стороны в срок определенный трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

9.16. Дистанционный Работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между Работодателем и дистанционным Работником с непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного Работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними Работника в письменной форме, в том числе под роспись.

9.17. В случаях, если в соответствии с ТК РФ Работник вправе или обязан обратиться к Работодателю с заявлением, предоставить Работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный Работник делает это в форме электронного документа.

9.18. При подаче дистанционным Работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, Работодатель не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня подачи указанного заявления должен направить дистанционному Работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении Работника, в порядке, указанном в абз. 2 п. 9.2 настоящего Коллективного договора.

9.19. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный Работник направляет Работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением. Если медицинская организация и Работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа: дистанционный Работник представляет Работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа.

9.20. Особенности режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного Работника предусмотрены в разделе 5 Коллективного договора.

9.21. Порядок предоставления дистанционному Работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определены в пунктах 5.13 - 5.21 Коллективного договора.

9.22. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (п.3.5.4. Коллективного договора).

9.23. Работодатель обеспечивает дистанционного Работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

9.24. Дистанционный Работник вправе с согласия или ведома Работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие Работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства.

При этом Работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах предусмотренных в пунктах 3.17 и 6.5. Коллективного договора.

9.25. В случае направления Работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного Работника распространяется действие ст. ст. 166 - 168 ТК РФ.

9.26. Охрана труда дисциплинарных Работников предусмотрена в пункте 7.8. Коллективного договора.

9.27. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным Работником предусмотрены пунктом 2.11. Коллективного договора.

В случае, если ознакомление дистанционного Работника с Приказом Работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим Работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, Работодатель обязан в течение 3 (трех) рабочих дней со дня издания указанного Приказа направить дистанционному Работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного Приказа на бумажном носителе.

9.28. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя, в исключительных случаях, производится в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ

10. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ 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

10.1. Трудовой договор, заключенный между Работником и Работодателем приостанавливается в случае призыва Работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, на период прохождения Работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

10.2. Работодатель на основании заявления Работника издает Приказ о приостановлении действия трудового договора.

К заявлению Работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с Работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии

в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым Работник заключил соответствующий Контракт.

10.3. В период приостановления действия трудового договора:

10.3.1. 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 условий Коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных пунктом 3 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.3.2. За Работником сохраняется место работы (должность).

10.4. Работодатель вправе заключить с другим Работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника по указанному месту работы (должности).

10.5. За Работником 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).

10.6. 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.

10.7. Период приостановления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации засчитывается в трудовой стаж Работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

В период приостановления действия трудового договора включается также период со дня, следующего за днем окончания прохождения работником военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо со дня, следующего за днем окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, до дня возобновления действия трудового договора, но не более трех месяцев.

Срок, указанный в абзаце 2 настоящего пункта, продлевается на период временной нетрудоспособности работника, наступившей после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

10.8. Действие трудового договора возобновляется в день выхода Работника на работу. Работник обязан предупредить Работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за 3 (три) рабочих дня.

При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных п.10.11 настоящего Коллективного договора, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

10.9. Работник в течение 6 (шести) месяцев после возобновления действия трудового договора, в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у Работодателя.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы лицам, направлявшимся для обеспечения выполнения задач в ходе специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики с 24 февраля 2022 года, на территориях Запорожской области и Херсонской области с 30 сентября 2022 года, имеющим особые заслуги в выполнении указанных задач и при этом отработавшим на указанных территориях в общей сложности не менее шести месяцев либо откомандированным досрочно по уважительным причинам - до 35 календарных дней в году.

10.10. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается период приостановления трудового договора в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации

10.11. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работником не допускается в период приостановления действия трудового договора, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

10.12. Трудовой договор с Работником, призванным на военную службу по мобилизации или направлению на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации не может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п.1 ч.1 ст. 83 ТК РФ).

10.13. Федеральный орган исполнительной власти, с которым Работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать Работодателя о дате окончания прохождения Работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного Работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

10.14. Если Работник не вышел на работу по истечении 3 (трех) месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им Контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с Работником осуществляется по инициативе Работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Срок, указанный в абзаце 1 настоящего пункта, продлевается на период временной нетрудоспособности работника, наступившей после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

10.15. Гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, для родителей, если один из родителей призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо заключил Контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации:

10.15.1. Родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо заключил Контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, отдается предпочтение (преимущественное право) в оставлении на работе при сокращении численности или штата Работников при равной производительности труда и квалификации (ч.2. ст. 179 ТК РФ).

10.15.2. Направление родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо заключил Контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускается 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. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.(ч.2, 3 ст. 259 ТК РФ).

10.15.3. Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать Работнику материальную помощь.

10.16. Работник, 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, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у Работодателя, с которым Работник состоял в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую

должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности не должна быть противопоказана Работнику по состоянию здоровья.

10.17. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе Работодателя не допускается в течение 1 (одного) года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

11. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ВЫПОЛНЯЮЩИХ РАБОТУ ПО НАСТАВНИЧЕСТВУ

11.1 При приеме на работу в Центр Работнику может быть назначен Наставник, оказывающий помощь в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим Работником специальности.

11.2. Наставничество осуществляется Работниками Центра, имеющими необходимую квалификацию, стаж работы не менее 2 (двух) лет и давшими письменное согласие по поручению Работодателя (уведомление стать наставником) на выполнение работы по наставничеству.

11.3. В трудовом договоре или Дополнительном соглашении к трудовому договору с Работником, которому Работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание (обязанности), сроки и форма выполнения такой работы.

11.4. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество Работнику устанавливаются трудовым договором или Дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с системой оплаты труда Центра с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

11.5. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в сфере социальной политики.

11.6. Работникам, которым поручается работа по наставничеству, устанавливается доплата, размер которой зависит от объема должностных обязанностей и сложности работы Наставника и Работника, наставничество над которым ему поручается. Доплата за наставничество производится двумя частями в сроки выплаты зарплаты Работникам Центра.

11.7. Доплата производится пропорционально количеству дней, в течение которых Работник выполнял работу по наставничеству. Доплата не начисляется и не выплачивается за рабочие дни, когда Работник и (или) Работник, наставничество над которым поручается, не выполняют должностные обязанности по любой причине.

11.8. Работникам, выполняющим работу по наставничеству, выплачиваются единовременные премии:

11.8.1. При успешном прохождении испытания при приеме на работу Работником, наставничество над которым поручается, в размере 30 процентов должностного оклада Работника, прошедшего испытание;

11.8.2. При условии, что Работник, наставничество над которым поручается, проработал в Центре 1 (один) год с момента окончания срока испытания в размере 50 процентов должностного оклада такого Работника, действующего на момент начисления премии.

11.9. Премии, предусмотренные п. 11.8. Работникам, выполняющим работу по наставничеству не выплачиваются, если Наставник отказался от наставничества досрочно. В случае, если наставничество прекращено досрочно по решению Работодателя, премии

выплачиваются пропорционально периоду фактического выполнения Наставником работы по наставничеству.

11.10. Наставничество устанавливается на срок не менее периода испытания при приеме на работу, установленного для Работника, наставничество над которым поручается.

11.11. Наставничество может быть досрочно отменено по решению Работодателя (уведомление) или досрочно по заявлению Работника об отказе от выполнения работы по наставничеству, о чем издается приказ. О намерении прекратить наставничество Работодатель и Работник письменно уведомляют вторую сторону не менее чем за 3 (три) рабочих дня.

12. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, НАПРАВЛЕННЫХ ВРЕМЕННО В УЧРЕЖДЕНИЕ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ТРУДОВЫХ ФУНКЦИЙ, ОПРЕДЕЛЕННЫХ ИХ ТРУДОВЫМИ ДОГОВОРАМИ

12.1. Частное агентство занятости или другое юридическое лицо (далее - Организация) вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работникам, т.е. направлять временно своих работников с их согласия в ГКУ СОН СО «Организационно-методический центр социальной помощи», не являющимся работодателем данных работников (далее - Центр), для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах Центра.

12.2. Организация (Исполнитель) заключает Договор о предоставлении труда Работников с Центром (Заказчик), по которому временно направляет своих Работников с их согласия в Центр для выполнения этими Работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем Центра, а Центр обязуется оплатить услуги Работников и имеет право требовать от направляемых к ней Работников исполнения ими трудовых обязанностей в соответствии с трудовыми функциями, определенными трудовыми договорами, заключенными этими Работниками с Организацией.

12.3. Условия, порядок и срок предоставления труда работников, перечень должностей и численность направляемых Работников определяются Договором о предоставлении труда работников между Организацией и Центром (далее – Договор).

12.4. Обязательным для включения в Договор является условие о соблюдении Центром установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда в отношении принимаемых Работников.

12.5. Ограничения на направление Работников для выполнения работы в Центре по Договору предусмотрены статьей 341.1-3 ТК РФ.

12.6. Особенности трудового договора с Работниками, временно направляемыми для выполнения работы в Центр, предусмотрены статьями 341.1-4, 341.2 ТК РФ.

12.7. Направление Работника для выполнения работы в Центр не прекращают трудовые отношения между этим Работником и Организацией, а трудовые отношения между этим Работником и Центром не возникают.

На период временного перевода Работника на работу к другому Работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается. При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается.

12.8. Условия оплаты и охраны труда по трудовому договору с Работником, направляемым для выполнения работы в Центре, должны быть не хуже, чем условия оплаты и охраны труда Работников Центра, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию.

12.9. Центр в отношении Работников, временно направляемых для выполнения работы в Центре, исполняет обязанности в области охраны труда, предусмотренные статьей 214 ТК РФ.

12.10. Центр в Договоре может предусмотреть следующие условия:

12.10.1.Право Центра требовать от направленного Работника исполнения им трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу Центра, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся в Центре, если Центр несет ответственность за сохранность этого имущества, и к имуществу Работников Центра, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка Центра.

12.10.2. Обязанность Центра обеспечивать бытовые нужды направленного Работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей.

12.10.3.Обязанность Центра отстранять от работы или не допускать к работе направленного Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом о случаях отстранения от работы или недопущения к работе направленного Работника Центр обязан известить Работодателя незамедлительно.

12.10.4.Обязанность Организации осуществлять контроль за соответствием фактического использования Центром труда направленных Работников трудовым функциям, определенным трудовыми договорами этих Работников, а также за соблюдением Центром норм трудового права. Центр не вправе препятствовать Организации в осуществлении указанного контроля.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий Коллективный договор заключен в письменной форме, составлен в 3 (трех) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

13.2. Настоящий Коллективный договор заключен на 3 (три) года и действует с 02.05.2026 по 01.05.2029, вступает в законную силу со дня подписания его Сторонами.

Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более 3 (трех) лет.

За три месяца до окончания срока действия Коллективного договора Стороны обязуются приступить к переговорам по заключению Коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

13.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра, расторжения трудового договора с руководителем Центра, при реорганизации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Центра Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Центра Коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3 (трех) месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период Стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 (трех) лет.

При ликвидации Центра Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

13.4. Все изменения и дополнения к настоящему Коллективному договору оформляются дополнительными соглашениями Сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

13.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

13.6. Стороны обеспечивают доведение настоящего Коллективного договора до сведения Работников в течение 5 (пяти) дней с момента его подписания.

13.7. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

13.8. Итоги выполнения настоящего Коллективного договора подводятся 1 (один) раз в год в декабре месяце на заседании двухсторонней комиссии, состоящей из представителей Работодателя и Представителя трудового коллектива.

13.9. Разрешение разногласий по выполнению Коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

13.10. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

13.11. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Коллективным договором.

13.12. Подписанный Сторонами Коллективный договор Работодатель в 7 (семидневный) срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.13. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Директор ГКУ СОН СО «ОМЦСП»

_____ С.А. Белкин
М.П.

Представитель трудового коллектива ГКУСОН
СО «ОМЦСП»

_____ С.В. Илюшина