

От работодателя:

И.о. директора ГУ ТО «Центр временного размещения соотечественников»

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации ГУ ТО «Центр временного размещения соотечественников»

Е.В. Чуйкова

И.С. Капырина



М.П.

М.П.

« 23 » ноябре

2021г.

« 23 » ноябре

2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения Тульской области
«Центр временного размещения соотечественников»
на 2022— 2024 годы



г. Тула

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Государственное учреждение Тульской области «Центр временного размещения соотечественников» (далее по тексту — Учреждение), в лице и.о. директора Чуйковой Елены Викторовны (далее по тексту — Работодатель), и работники Учреждения (далее по тексту — Работники), представленные первичной профсоюзной организацией, в лице ее председателя Капыриной Ирины Сергеевны, именуемые в дальнейшем «Стороны», в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тульской области, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Тульской области в пределах своей компетенции приняли на себя обязательства и заключили настоящий коллективный договор в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности Учреждения, решения трудовых, социальных, профессиональных и экономических проблем работников.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», на основе законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации и Тульской области, Областным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в государственных учреждениях Тульской области системы социальной защиты и занятости населения на 2021 — 2023 годы на основе взаимно согласованных интересов Сторон.

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и производительной работе учреждения, его успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации;

- установления дополнительных прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- создания благоприятного психологического климата в учреждении;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

Стороны признают своим обязательством сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношении друг с другом. В совместной деятельности Стороны выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны договорились, что выборный орган первичной профсоюзной организации выступает в качестве полномочного представителя работников при разработке и заключении коллективного договора в учреждении, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, а также по вопросам социальной защищенности работников.

1.6. Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия коллективного договора, улучшающие социально-экономическое положение работников, применяются с момента вступления их в силу.

1.7. Ни одна из Сторон не может в течении срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений коллективного договора осуществляется по взаимному согласию Сторон.

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. В случае реорганизации одной из Сторон, ее права и обязанности по коллективному договору переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в действующий коллективный договор.

1.10. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны выборным органом первичной профсоюзной организации и представителями работодателя.

1.12. Коллективный договор в течение 7 (семи) дней со дня его подписания Сторонами направляется на уведомительную регистрацию в Управление экономического развития Администрации города Тулы.

1.13. Стороны в недельный срок с момента уведомительной регистрации коллективного договора знакомят с его содержанием работников учреждения для выполнения принятых обязательств.

Раздел 2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны признали необходимым:

2.1.1. Участие выборного органа первичной профсоюзной организации и представителя работодателя в урегулировании возникающих разногласий в ходе выполнения коллективного договора.

2.1.2. Проведение взаимных консультаций по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2.1.3. Заключение коллективного договора и других локальных актов в учреждении.

2.2. Стороны:

2.2.1. Представляют другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников, реорганизации и ликвидации учреждения.

2.2.2. Принимают меры по развитию и совершенствованию социального партнерства на базе коллективного договора, признают необходимость совершенствования социальных и экономических гарантий для работников.

2.3. Государственное учреждение Тульской области «Центр временного размещения соотечественников»:

2.3.1. Обеспечивает участие представителей профсоюза в разработке и обсуждении проектов локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников учреждения.

2.3.2. Соблюдает законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Учреждение, в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров.

2.3.3. Предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.3.4. Повышает уровень заработной платы, социальных гарантий в порядке и в размерах, предусмотренных законодательством Тульской области, в пределах выделенных бюджетных средств.

2.3.5. Обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.3.6. Выплачивает в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.

2.3.7. Создает условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительности труда.

2.3.8. Обеспечивает безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.3.9. Обеспечивает работников средствами, необходимыми для полноценного исполнения ими трудовых обязанностей.

2.3.10. Не препятствует работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

2.3.11. Обеспечивает бытовые нужды работников, связанные с

исполнением ими трудовых обязанностей.

2.3.12. Осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.3.13. Рассматривает представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по их устранению и сообщает о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.3.14. Предоставляет профсоюзу по его запросам информацию о численности работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, ликвидации и реорганизации учреждения, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую необходимую информацию.

2.4. Первичная профсоюзная организация:

2.4.1. Нацеливает работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязательств.

2.4.2. Способствует росту квалификации работников, уровня их жизни, улучшения условий труда.

2.4.3. Осуществляет профсоюзный контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по устранению выявленных недостатков.

2.4.4. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза перед работодателем, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, Тульской области, оказывает им бесплатную юридическую помощь.

2.4.5. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.5. Работники:

2.5.1. Полно, качественно и своевременно выполняют свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.5.2. Соблюдают правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, трудовую дисциплину.

2.5.3. Выполняют установленные нормы труда.

2.5.4. Способствуют повышению эффективности деятельности учреждения.

2.5.5. Бережно относятся к имуществу работодателя и других работников.

2.5.6. Незамедлительно сообщают работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.5.7. Создают и сохраняют благоприятный психологический климат в

коллективе, уважают права друг друга.

Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения работников учреждения регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными актами трудового законодательства Российской Федерации и Тульской области, настоящим коллективным договором и трудовыми договорами.

3.2. Трудовые договоры, заключаемые в учреждении, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

3.3. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах — по одному для каждой стороны.

3.4. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок (срочный трудовой договор), но не более чем на 5 (пять) лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за 3 (три) рабочих дня до увольнения.

3.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

3.8. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не выше 2 (двух) месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой дисциплины.

3.9. В исключительных случаях (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия или эпизоотия и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части) Работники могут быть временно переведены по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

3.10. Временный перевод Работников на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

3.11. На Работников, временно переведенных на дистанционную работу (далее – дистанционные Работники), действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с учетом особенностей, установленных главой 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый Работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по своей специальности. На реализацию данного плана Работодатель выделяет средства в плане финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

3.13. В целях развития кадрового потенциала Работодатель включает в обязательном порядке в состав аттестационных комиссий представителей профкома при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников;

3.14. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Областным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в государственных учреждениях Тульской области системы социальной защиты и занятости населения, с уставом Учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении, и относящимися к трудовой функции работника.

3.15. При изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также при введении, замене и пересмотре норм труда Работодатель руководствуется статьей 162 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом обязательным является экономическое обоснование предлагаемых изменений норм и условий труда.

3.16. Работодатель, при принятии решения о сокращении численности или штата Работников, руководствуется критериями массового увольнения, установленными Областным трехсторонним соглашением между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей.

3.17. Работодатель при сокращении численности штата Работников пользуется следующим дополнением к перечню лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждениях системы социальной защиты и

занятости населения свыше 10 лет;

- Работники, получившие производственную травму, профзаболевание в учреждении;

- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

- председатель первичной профсоюзной организации.

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста;

3.18. При сокращении численности штата работников недопустимо увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.19. Высвобождаемым Работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации учреждения и сокращения численности или штата Работников (статьи 178, 180 ТК РФ).

3.20. Работодатель в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 « О занятости населения в Российской Федерации» осуществляет согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации мероприятия по обеспечению занятости работников, оказывают содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

3.21. Лицам, получившим уведомление о сокращении численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время продолжительностью 2 (два) часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

3.22. Выборные органы первичной профсоюзной организации сохраняют высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществляют содействие им в поиске работы через органы службы занятости, оказывают посильную материальную помощь.

3.23. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства, в соответствии с его квалификацией, в данном учреждении в случае создания в нем новых рабочих мест.

3.24. Не допускается увольнение по инициативе Работодателя беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, кроме случаев:

- ликвидации учреждения;

- состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если Работник имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения трудовых обязанностей;

- совершения виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают

основания к утрате доверия к нему со стороны Работодателя.

3.25. Высвобождаемому Работнику Работодатель обязан предлагать вакантные должности или работу, соответствующую квалификации Работника, или вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую он может выполнять с учётом его состояния здоровья.

3.26. Нормативные правовые акты правительства Тульской области, министерства труда и социальной защиты Тульской области, затрагивающие социально-трудовые отношения работников, доводятся работодателем до сведения выборных органов первичной профсоюзной организации в течение 3 (трех) дней со дня их поступления в Учреждение.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим работы работников в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка государственного учреждения Тульской области «Центр временного размещения соотечественников», указанными в приложении № 1 к настоящему коллективному договору.

4.2. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 (сорок) часов с двумя выходными днями — суббота и воскресенье.

Для отдельных категорий работников устанавливается сменный режим работы.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

График сменности доводится до работников не менее чем за 1 (один) месяц до его введения в действие.

4.3. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность рабочего времени сокращается:

- на 1 (один) час — для всех работников;

- на 2 (два) часа — для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет (либо детей — инвалидов в возрасте до 18 (восемнадцати) лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и в случае переноса в установленном законом порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного времени.

4.4. Работодатель устанавливает по заявлению лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочего дня, рабочей недели, применение гибких (скользящих) графиков работы), где условия работы допускают такую возможность.

4.5. При составлении графиков отпусков на очередной календарный год Работодатель, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определяет преимущественное право на получение отпуска в

летнее или любое другое время за следующими работниками:

- Работники, имеющие 3 (трех) и более детей в возрасте до 18 (двенадцати) лет;

- женщины — Работники, имеющие детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет (ребенка — инвалида до 18 (восемнадцати) лет), а также отцы, в одиночку воспитывающие детей указанного возраста;

- Работники, работающие по совместительству;

- доноры (в соответствии со статьей 11 Закона Российской Федерации от 09 июня 1993 года № 5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов»);

- супруги, родители и дети, работающие в учреждении, на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

График отпусков составляется не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления календарного года.

4.6. Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с Приложением № 2 к настоящему коллективному договору предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением администрации Тульской области от 06.09.2004 № 578 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Тульской области». При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Оплата данного вида дополнительного отпуска производится в пределах плановых ассигнований по оплате труда текущего года.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

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

4.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней.

4.8. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

4.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, подвергшимся воздействию радиации вследствие аварии на Чернобыльской атомной электростанции, продолжительностью 7 (семь) календарных дней, в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации и Закона Российской Федерации от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии на Чернобыльской атомной электростанции».

4.10. Работникам — инвалидам предоставляется ежегодный отпуск 30 - тридцать) календарных дней, в соответствии с частью 5 статьи 23 Федерального закона Российской Федерации от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

4.11. Работодатель предоставляет Работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работникам, имеющих двух и более детей до 14 лет, ребенка инвалида до 18 лет - до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет — в любое удобное для нее время до 14 календарных дней в год;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации — до 5 календарных дней в год;
- членам профкома — до 3 календарных дней в год;
- в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- для ликвидации аварии в доме - до 5 календарных дней;
- в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.12. По заявлению работника ему предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (трех) лет.

4.13. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы в данном учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику и до истечения 6 (шести) месяцев с начала трудовой деятельности в учреждении.

4.14. Работникам по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска или дни без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 (четырнадцати) календарных дней в году.

Устанавливается следующий порядок предоставления такого вида дополнительного отпуска: за 3 (три) дня (в экстренных случаях за один)

работник должен подать заявление с указанием причины и количества календарных дней, на которые предоставляется отпуск.

4.15. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель:

- не привлекает к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 (восьми) лет, детей-инвалидов в возрасте до 16 (шестнадцати) лет;

- предоставляет по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 (двенадцати) лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве 2 (двух) дней в месяц.

4.16. Работнику, имеющему 2 (двух) и более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, работнику имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней в соответствии со статьей 263 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.17. По соглашению сторон трудового договора Работнику могут устанавливаться неполное рабочее время, в том числе с разделением рабочего дня на части; работа в режиме гибкого рабочего времени.

В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 93 ТК РФ, Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе Работника.

4.18. Работодатель с учётом мнения Профкома может вводить суммированный учёт рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период (месяц, квартал и др.) не превышала нормального числа рабочих часов.

4.19. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.20. Для дистанционных работников на время перевода на дистанционную работу сохраняется режим труда и отдыха, установленный трудовым договором.

Время взаимодействия дистанционного работника с Работодателем включается в рабочее время.

4.21. Выходными днями являются суббота и воскресенье. Эта норма не распространяется на Работников, работающих по графику сменности.

4.22. Право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц предоставляется одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет (статья 262 ТК РФ);

4.23. Работникам, являющимся донорами крови и ее компонентов, предоставляются следующие гарантии:

- освобождение от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования;

- предоставление другого дня отдыха в случае, если Работник в день

сдачи крови и ее компонентов вышел на работу;

-предоставление другого дня отдыха в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день;

-предоставление дополнительного дня отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, или присоединение этих дней к ежегодному оплачиваемому отпуску, или использование их в другое время.

При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (статья 186 ТК РФ).

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты труда Работников учреждения устанавливается Положением об условиях оплаты труда, разработанным Работодателем на основе постановления правительства Тульской области от 03.07.2017 № 276 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственного учреждения Тульской области» «Центр временного размещения соотечественников».

Минимальный размер оплаты труда Работников в Учреждении не может быть ниже размера, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

5.2. Работодатель обеспечивает оплату труда работникам за вторую половину декабря финансового года с производством окончательного расчета до 1 (первого) января следующего года.

5.3. Работодатель обеспечивает:

- повышение заработной платы Работникам в размерах и в сроки, установленные нормативными правовыми актами Тульской области;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику в соответствии с действующим трудовым законодательством, трудовым договором;

- оплату Работникам за счет средств Работодателя пособия по временной нетрудоспособности (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) в размере среднего заработка за первые три дня нетрудоспособности;

- оплату времени простоя при превышении параметров микроклиматических условий, в частности, превышения или понижения температурного режима на рабочих местах по сравнению с допустимыми значениями, установленными СанПиН, в размере не менее двух третей средней заработной платы;

- оплату в размере не менее двух третей средней заработной платы периода простоя работников по причине закрытия учреждения из-за аварий на объектах жизнеобеспечения, по предписаниям органов надзора и контроля, на время проведения ремонтных работ.

5.4. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, устанавливаются доплата в размере, определяемом по соглашению сторон или доплата в размере до 100% от оклада по совмещаемой профессии (должности) пропорционально отработанному времени. Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника включаются в расчет средней заработной платы для расчета отпусков.

5.5. Работникам, прошедшим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению деятельности Учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.6. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за Работником сохраняется средний заработок.

5.7. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

5.8. При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данном учреждении за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода.

5.9. При направлении работников учреждения в служебные командировки, как на территории Российской Федерации, так и на территории иностранных государств, им возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения в соответствии с постановлением правительства Тульской области от 20.04.2015 №180 . Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), а также иные расходы, произведенные работником, оплачиваются на основании приказа руководителя учреждения. Оплата производится из средств бюджета Тульской области, выделяемых учреждению в текущем финансовом году, а также из средств субсидий из федерального бюджета Тульской области на поддержку реализации мероприятий, предусмотренной региональной программой переселения, включенной в Государственную программу по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, выделяемых учреждению в текущем финансовом году.

5.10. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.;

5.11. Работодатель обеспечивает оплату в размере не менее двух третей средней заработной платы периода простоя работников по причине закрытия государственного учреждения из-за аварий на объектах жизнеобеспечения, по предписаниям органов надзора и контроля, на время проведения ремонтных работ.

5.12. Заработная плата выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда ГУ ТО «Центр временного размещения соотечественников».

5.13. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

5.14. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 (три) дня до начала отпуска.

5.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 (пятнадцати) дней, Работники имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.16. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Оплата не менее чем в двойном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), не менее чем в двойном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

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,

В расчет оплаты труда работников за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу в ночное время включаются оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда учреждения.

5.18. Работникам за работу в ночное время производится доплата за каждый час работы в размере 50 (пятидесяти) процентов оклада.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Ночным считается время с 22 (двадцати двух) до 6 (шести) часов.

5.19. Работникам по итогам года в декабре финансового года производится выплата премии в процентном соотношении к окладу за счет экономии фонда оплаты труда, но не более 100% размера оклада.

5.20. Работодателем устанавливаются стимулирующие выплаты в виде ежеквартальной премии в процентном соотношении к окладу за счет экономии фонда оплаты труда, но не более 100% размера оклада.

5.21. Ко Дню работника социальной сферы (8 июня) Работники поощряются путем объявления благодарности, награждения почетными грамотами, выплатами премий в процентном соотношении к окладу за счет экономии фонда оплаты труда, но не более 100% размера оклада.

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

5.23. Работники обязаны предоставить работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.24. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения ему заработной платы.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Представители Сторон рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

6.2. Работодатель обеспечивает безопасные и здоровые условия труда и охрану труда для работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, федеральными, областными и отраслевыми целевыми и другими программами.

6.3. Работодатель обеспечивает:

- разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда (включая реализацию права работников на бездымную среду), санитарно-оздоровительных мероприятий; мероприятий, направленных на предупреждение и снижение уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний в учреждении;

- приведение условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, в том числе по результатам специальной оценки условий труда;

- информирование работников при поступлении на работу и в процессе работы об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах

индивидуальной защиты;- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с требованиями законодательства;

- не реже одного раза в пять лет проведение специальной оценки условий труда с последующей разработкой мер по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями санитарных норм и правил техники безопасности с участием Профкома;

- включение в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда представителей первичной профсоюзной организации;- проведение в установленном порядке внеплановой специальной оценки условий труда на вновь организованных рабочих местах не позднее одного года с момента создания новых рабочих мест, при изменении применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, а также на основании мотивированных предложений Профкома;

- заключение договоров на обязательное медицинское страхование от несчастных случаев, связанных с производством, и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

- сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по его вине;

- условия для осуществления контроля соблюдения на рабочих местах требований норм и правил по охране труда уполномоченными лицами Профкома, а также членами комитета (комиссии) по охране труда, организует обучение членов комитета (комиссии);

- рассмотрение и принятие мер по предложениям Профкома, направленных на сокращение производственного травматизма и заболеваемости.

- обучение поступивших на работу лиц безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение их периодического обучения по вопросам охраны труда, проверку знаний требований законодательства об охране труда в период работы;

- получение дополнительного профессионального образования или прохождения профессиональной переподготовки в области охраны труда специалиста по охране труда;

- возможность присутствия работника на его рабочем месте при проведении специальной оценки труда;

- выполнение требований об устранении выявленных нарушений прав и законных интересов работников в области охраны труда, содержащихся в представлениях Профкома;

- финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4. Работник несет ответственность за сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов в соответствии с законодательством.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности.

6.5. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности или увольнение.

6.6. Стороны осуществляют контроль за формированием и работой совместной комиссии по охране труда в учреждении.

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет профсоюзный контроль состояния охраны труда и выполнения работодателем своих обязанностей в этих вопросах, а в случаях выявления нарушений предлагают работодателю устранить их и информируют об этом Стороны коллективного договора.

6.8. В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации.

Работодатель и первичная профсоюзная организация обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

Уполномоченным лицам по охране труда, не освобожденным от основной работы, предоставляется до 3 часов в неделю свободного времени для исполнения возложенных на них обязанностей по общественному контролю состояния и условий охраны труда, а также для их обучения, с сохранением заработной платы.

6.9. Постановления выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам охраны труда обязательны для исполнения работодателем.

6.10. Работодатели обеспечивают предоставление работникам свободного времени с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством:

-один рабочий день один раз в три года — всем работникам;

-два рабочих дня один раз в год — работникам в течение пяти лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, а также работникам-получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет (ст. 185.1 Трудового кодекса РФ).

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

6.11. Работодатель при формировании сметы доходов и расходов учреждения на соответствующий финансовый год предусматривает средства в пределах выделенных ассигнований на:

- мероприятия по улучшению условий и охраны труда (включая реализацию права работников на бездымную среду);

- мероприятия по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

- мероприятия по проведению специальной оценки условий труда;

- предоставление компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- предоставление времени с оплатой в размере средней заработной платы уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, для выполнения возложенных на них обязанностей по общественному контролю за состоянием и условиями охраны труда;

- оплату времени простоя при превышении параметров микроклиматических условий (превышение или понижение температурного режима на рабочих местах по сравнению с допустимыми значениями, установленными СанПиН), как простоя по вине работодателя - не менее 2/3 средней заработной платы;

- обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц Профкома по охране труда.

6.12. В период действия режима чрезвычайной ситуации и (или) при введении режима повышенной готовности в соответствии с действующим законодательством в сфере защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера Работодатель берет на себя обязательства по:

- планированию и осуществлению необходимых мероприятий в области защиты Работников учреждения и подведомственных объектов от чрезвычайных ситуаций;

- планированию и проведению мероприятий по повышению устойчивости функционирования учреждения и обеспечению жизнедеятельности Работников в чрезвычайных ситуациях и в режиме повышенной готовности;

- созданию и поддержанию в постоянной готовности локальные системы оповещения о чрезвычайных ситуациях в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- обеспечению учреждения и проведения аварийно-спасательных и других неотложных работ на территории учреждения в соответствии с планами действий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций;

- финансированию мероприятий по защите Работников учреждения от чрезвычайных ситуаций;

- сохранению размера средней заработной платы работникам в период действия режима чрезвычайной ситуации и (или) режима повышенной готовности на территории Тульской области;

- недопущению сокращения рабочих мест Работников, осуществляющих работу в дистанционном (удаленном) режиме;

- возможному оказанию целевой материальной помощи Работнику в случае его болезни, вызванной инфекцией в период пандемии - с учетом финансово-экономического положения учреждения;

- обеспечению Работников на рабочих местах запасом одноразовых масок (исходя из продолжительности рабочей смены и смены масок не реже 1 раза в 3 часа), а также дезинфицирующих салфеток, кожных антисептиков для обработки рук, дезинфицирующих средств, перчаток;

- организации при входе в Учреждение мест для обработки рук кожными антисептиками, предназначенными для этих целей (в том числе с помощью установленных автоматических дозаторов), или дезинфицирующими салфетками, а также измерения температуры тела бесконтактными автоматическими приборами;

- исключению доступа в Учреждение лиц, не связанных с его деятельностью;

- ограничению контактов между коллективами структурных подразделений, не связанных общими задачами. Разделение рабочих потоков и разобщение коллектива посредством размещения сотрудников на разных этажах, в отдельных кабинетах, организации работы в несколько смен.

6.13. Профком:

-обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда;

- обеспечивает участие своих представителей в работе комиссии по специальной оценке условий труда; в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- защищает интересы Работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание;

- защищает интересы Работников в вопросах обеспечения Работодателем безопасных условий труда и права Работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

6.14. Стороны принимают к сведению, что Центральный комитет Профсоюза в соответствии с Положением о денежных выплатах членам Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации за счет средств профсоюзного бюджета производит денежные выплаты Работникам-членам профсоюза при несчастном случае, произошедшем при исполнении трудовых обязанностей и повлекшем за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть.

6.15. Особенности регулирования труда всех категорий Работников осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и на основании законодательств РФ.

6.16. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных Работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность предоставленного оборудования и иных средств;
- ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем;
- расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работникам в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются государственные гарантии, льготы и компенсации.

7.2. Работодатель обеспечивает:

- обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Законом Российской Федерации «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации»;

- постоянный контроль предоставления работникам в полном объеме льгот и компенсаций, установленных Законом Российской Федерации «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (с последующими изменениями и дополнениями).

Женщинам, имеющим детей - школьников в возрасте до 12 лет, а также отцам, воспитывающим в одиночку детей указанного возраста, предоставляется оплачиваемый выходной день 1 сентября.

7.3. При увольнении работников в связи с уходом на пенсию и проработавшим в системе социальной защиты не менее 10 лет, выплачивается денежное пособие в размере оклада при наличии необходимых финансовых средств.

7.4. Вводятся дополнительные социальные (оплачиваемые) отпуска, за счет экономии фонда оплаты труда:

- в случае бракосочетания - 3 рабочих дня;
- в случае похорон близких родственников (родители, муж, жена, дети)- 3 рабочих дня.

7.5. Устанавливается следующий порядок предоставления такого вида дополнительного отпуска: за три дня (в экстренных случаях за один) работник должен подать заявление с указанием причины и количества календарных дней, на которые предоставляется отпуск.

7.6. Работодатель обеспечивают выплату работникам единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

7.7. Работодатель вправе в пределах экономии фонда оплаты труда, оказывать материальную помощь, в том числе:

- на похороны близких родственников (родителей, детей, родных братьев, сестёр) - 5000 рублей;
- при заключении брака в первый раз - 5000 рублей;
- на лечение работника или члена его семьи, при подтверждении расходов - 5000 рублей;
- при рождении ребенка - 10000 рублей;
- на юбилейный день рождения (50,60,70,75,80 лет) - 5000 рублей;
- при нанесении ущерба от несчастного случая, стихийного бедствия - 5000 рублей.

7.8. Работодатель осуществляет добровольное медицинское страхование Работников на условиях и в порядке, предусмотренных Программой добровольного медицинского страхования сотрудников Государственного учреждения Тульской области «Центр временного размещения соотечественников» на 2022 - 2024 годы.

7.9. В случае установления факта нанесения работнику материального ущерба при выполнении им своих должностных обязанностей работодателем может быть оказана помощь в полном или частичном возмещении нанесенного ущерба.

7.10. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24 июля 1998 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» выборный орган первичной профсоюзной организации составляет заключение о степени вины работника для установления размера возмещения вреда, причиненного здоровью, в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученными при исполнении должностных обязанностей.

7.11. Принять к сведению, что ЦК профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации за счет средств профсоюзного бюджета заключает договоры страхования от несчастных случаев с летальным исходом на производстве, а также получения инвалидности первой группы в результате несчастных случаев на производстве всех членов Профсоюза, работающих в учреждении.

7.12. Работодатель и Профсоюз могут обеспечивать детей работников

новогодними подарками.

7.13. Работодатель и Профсоюз организуют поздравление и вручение подарков в связи с торжественными событиями в жизни работника.

7.14. Работодатель обеспечивает бесплатный проезд на транспорте общего пользования (кроме такси) работникам при исполнении ими служебных обязанностей в соответствии с Законом Тульской области от 27.10.2014 № 2206- ЗТО «О дополнительных гарантиях и мерах социальной поддержки работников учреждений Тульской области, осуществляющих функции в сфере социальной защиты населения, и организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Тульской области».

7.15. Работодатель при формировании сметы доходов и расходов учреждения на соответствующий финансовый год предусматривает средства в пределах выделенных ассигнований на:

- работу по охране труда и улучшению безопасности труда;
- проведение специальной оценки условий труда;
- обучение и подготовку кадров по охране труда;
- обеспечение рабочих мест соответствующими инструкциями, их размножение;
- пополнение медикаментами аптек;
- оформление интерьеров помещений и уголков охраны труда.

7.16. В учреждении создается и действует совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и профкома в количестве 3 (трех) человек с каждой стороны.

Работодатель и профком обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

7.17. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется 1 (один) час в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда, а также возможность обучения вопросам охраны труда с сохранением средней заработной платы.

7.18. Профсоюз осуществляет профсоюзный контроль за своевременным и полным перечислением работодателем страховых взносов в Пенсионный фонд на лицевые счета работников. Принимает участие в работе по специальной оценке условий труда и уточнению списков производств, работа в которых дает право на льготное пенсионное обеспечение.

7.19. Работодатель обязан осуществлять ежегодную индексацию заработной платы в размерах, установленных правительством Тульской области.

7.20. Работодатель обязан производить оплату работникам за счет средств работодателя пособия по временной нетрудоспособности (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) в размере среднего заработка за первые три дня нетрудоспособности.

7.21. В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2006 года №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» предусмотрен порядок выплаты

пособия по уходу за больным ребенком исходя из возраста ребенка:

1) в случае ухода за больным ребенком в возрасте до 8 лет - в размере 100 процентов среднего заработка;

2) в случае ухода за больным ребенком в возрасте 8 лет и старше:

а) при лечении ребенка в амбулаторных условиях

- за первые 10 календарных дней;

100% среднего заработка при страховом стаже 8 и более лет,

80% среднего заработка при страховом стаже от 5 до 8 лет,

60% среднего заработка при страховом стаже до 5 лет,

за последующие дни – 50% среднего заработка,

б) при лечении ребенка в стационарных условиях (в условиях дневного стационара)

100% среднего заработка при страховом стаже 8 и более лет,

80% среднего заработка при страховом стаже от 5 до 8 лет,

60% среднего заработка при страховом стаже до 5 лет

Финансовое обеспечение расходов на выплату пособия при уходе за больным ребенком в возрасте до 8 лет в части превышающей размер пособия, рассчитанный исходя из стажа, осуществляется за счет межбюджетных трансферов из Федерального бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации.

7.22. Работодатели обеспечивают выплату работникам учреждения единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в порядке, установленном постановлением правительства Тульской области № 276 от 03 июля 2017 года.

7.23. Обеспечить предоставление работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), двух выходных дней с сохранением заработной платы.

7.24. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе Работодателя на Работника распространяются гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами, настоящим коллективным договором.

В случае использования дистанционным Работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, ему выплачивается компенсация, а также возмещаются другие расходы, связанные с выполнением дистанционной работы.

Порядок, срок, размер компенсации и возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

РАЗДЕЛ 8. ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА.

8.1. Дистанционная (удаленная) работа – это 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 Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

8.2. Перевод на дистанционную работу осуществляется в соответствии с Положением о дистанционной работе, утвержденным приказом государственного учреждения Тульской области «Центр временного размещения соотечественников» от 15.01.2021 № 2-осн.

8.3. При временном переводе Работников на дистанционную работу по инициативе Работодателя в исключительных случаях согласие Работника на перевод и внесение изменений в трудовой договор с Работником не требуются.

8.4. Приоритетное право на перевод на временную дистанционную работу устанавливается для следующих категорий Работников:

- Работники, чьи рабочие места находятся в зоне непосредственной угрозы для их жизни и здоровья;
- беременные женщины;
- работающие пенсионеры;
- инвалиды и Работники, имеющие хронические заболевания;

-Работники (родители, опекуны, попечители, приемные родители), имеющие детей в возрасте до 14 лет;

-Работники, осуществляющие уход за инвалидами или членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе (перечень можно дополнить).

8.5. Вопросы организации временного перевода Работников на дистанционную работу по инициативе Работодателя в исключительных случаях регламентируются правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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.

8.7. По окончании срока временного перевода Работников на дистанционную работу Работодатель обязан предоставить Работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а Работник обязан приступить к ее выполнению.

8.8. Если специфика работы, выполняемой Работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе Работодателя либо Работодатель не может обеспечить Работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный Работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового Кодекса РФ.

РАЗДЕЛ 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

9.1. Взаимоотношения сторон осуществляются на принципах социального партнерства, сотрудничества в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Тульской области «О социальном партнерстве в сфере труда», Областным трехсторонним Соглашением.

9.2. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в учреждении регламентируются статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации и могут улучшаться и развиваться по взаимному согласию сторон, в коллективных договорах.

9.3. Работодатель:

- обеспечивает условия для деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов, не допускает случаев нарушения прав профсоюза;

- при приеме на работу направляет Работника в Профком с целью информирования о деятельности первичной профсоюзной организации;

- не препятствует реализации права Работников на вступление в профсоюз, не допускает преследования Работников за их профсоюзную деятельность;

- обеспечивает условия для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства;

- разрабатывает проекты локальных нормативных актов учреждения, затрагивающих социально-трудовые права Работников, с учетом мотивированного мнения Профкома;

- рассматривает ходатайства Профкома о представлении Работников к награждению ведомственными и иными наградами;

- по запросу Профкома предоставляет информацию о правильности и полноте удержания, своевременности перечисления членских профсоюзных взносов;

- не препятствует представителям профсоюзных органов посещать структурные подразделения учреждения, в которых работают члены профсоюза, для реализации установленных законодательством и Соглашением прав работников и уставных задач профсоюза;

- предоставляет Профкому бесплатно помещения для проведения собраний и средства связи для осуществления деятельности первичной профсоюзной организации в интересах Работников;

- освобождает от работы членов выборных органов первичной профсоюзной организации, с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей, прохождения краткосрочной учебы, участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов и проводимых мероприятиях.

- производит безналичное удержание и перечисление через бухгалтерию на счета соответствующей профсоюзной организации членских профсоюзных взносов на основании личного письменного заявления члена Профсоюза.

- не препятствует представителям профсоюзных органов посещать Учреждение для реализации установленных законодательством и коллективным договором прав работников и уставных задач Профсоюза;

- освобождает от работы членов выборного органа первичной профсоюзной организации, с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей, прохождения краткосрочной учебы, участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборного органа и проводимых мероприятиях.

9.4. Первичная профсоюзная организация, Обком Профсоюза имеют право беспрепятственно и бесплатно получать от работодателя информацию по вопросам, связанным с социально - трудовыми отношениями, развития

учреждения.

9.5. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных выборного органа первичной профсоюзной организации по охране труда и представителей комиссии по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.6. Работодатель обязан приостановить по требованию Обкома Профсоюза исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, Областного отраслевого соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в государственных учреждениях Тульской области системы социальной защиты и занятости населения до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.7. Представители выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в комиссию по реорганизации, ликвидации учреждения, аттестации работников, расследованию несчастных случаев на производстве.

9.8. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации право безвозмездного использования оргтехники, компьютерного оборудования, Интернета, электронной почты для реализации уставных целей Профсоюза.

9.9. Работодатель заблаговременно ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно предоставляет в профсоюзный комитет следующую информацию о производственной и финансово-экономической деятельности организации.

9.10. Работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

9.11. Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему выборному органу первичной профсоюзной организации.

9.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее 7 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

9.13. В случае если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

9.14. Через стенную печать, имеющуюся в учреждении и на сайте

учреждения, выборный орган первичной профсоюзной организации вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

9.15. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 1 профсоюзного собрания в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 5 дней).

9.16. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, представителям профкома в комиссиях учреждения предоставляется свободное время выполнения общественных обязанностей:

- председателю профкома - до 5 часов в неделю;
- членам выборных профсоюзных органов и профсоюзным представителям — до 3 часов в неделю.

9.17. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.), на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами с сохранением средней заработной платы за счет работодателя.

9.18. Должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюзных организаций или препятствующие их законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

9.19. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя первичной профсоюзной организации или его представителя в управленческих совещаниях по вопросам, связанным с социально-трудовыми отношениями, развития учреждения.

9.20. Представители Профкома включаются в комиссии по реорганизации, ликвидации учреждения, по аттестации Работников, расследованию несчастных случаев в учреждении.

9.21. Работодатель предоставляет Профкому право безвозмездного использования оргтехники, компьютерного оборудования, Интернета, электронной почты для реализации уставных целей Профсоюза.

9.22. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) 2 раза в год при условии заблаговременного согласования Профкомом времени их проведения (не позднее, чем за 7 дней).

9.23. Профком обязуется разъяснять Работникам трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

РАЗДЕЛ 10. ЗАЩИТА ПЕНСИОННЫХ ПРАВ И СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель:

- содействует развитию электронного документооборота по представлению отчетности в органы Пенсионного фонда Российской Федерации в целях учета социальных (пенсионных) прав застрахованных лиц;
- обеспечивает своевременное и в полном объеме представление отчетности в соответствии с законодательством об индивидуальном (персонифицированном) учете в целях соблюдения пенсионных прав зарегистрированных лиц;
- своевременно, в установленное действующим законодательством сроки, обеспечивают уплату страховых взносов на случай временной нетрудоспособности в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- осуществляет обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, предусматривает в коллективных договорах раздел «Обязательное пенсионное страхование» и мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц;
- рассматривает возможность по введению в учреждении системы негосударственного пенсионного обеспечения работников;
- создает в учреждении совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по пенсионным вопросам;
- обеспечивает сохранность и своевременно передает на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на досрочное назначение страховой пенсии;
- обновляет Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение, в соответствии с законодательством. Одновременно с представлением индивидуальных сведений представляет Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством, в электронном виде с использованием программного обеспечения «Перечень льготных профессий организации»;
- в целях пенсионного обеспечения работников своевременно и качественно представляет в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области отчетность в соответствии с требованиями пенсионного законодательства для ведения персонифицированного учета;
- в целях оказания помощи работникам в заблаговременной проверке своих пенсионных прав, информирует работника о способах ознакомления со сведениями индивидуального (персонифицированного) учета;
- обеспечивает своевременную выплату пособий по временной нетрудоспособности, материнству и детству;

- своевременно, в установленные действующим законодательством сроки обеспечивает уплату страховых взносов на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выдает работникам копию индивидуальных сведений, представляемых в органы Пенсионного фонда Российской Федерации;

Выборный орган первичной профсоюзной организации:

- добивается включения в коллективный договор раздела «Обязательное пенсионное страхование» и мероприятий по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц, осуществляет общественный контроль их выполнения;

- контролирует своевременность и правильность внесения записей в трудовых книжках, полноты сведений в других документах о стаже, необходимых для реализации пенсионных прав застрахованных лиц - членов Профсоюза;

- осуществляет контроль деятельности работодателей по выполнению законодательства о персонифицированном учете в системе обязательного пенсионного страхования, об обязательном пенсионном страховании и обеспечении, ведении и хранении документов, подтверждающих право работников на пенсионное обеспечение.

10.2. Работодатель в соответствии с Соглашениями о взаимодействии, заключаемыми с территориальными органами Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области, направляет в электронной форме по защищенным каналам связи:

- ежегодно, не позднее 30 сентября списки работников, уходящих на пенсию в предстоящие 24 месяца;

- не позднее чем за 12 месяцев до возникновения права на пенсию, полный пакет сканированных образцов документов, необходимых для назначения пенсии.

10.3. Профком осуществляет контроль за деятельностью Работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учете в системе обязательного пенсионного страхования, об обязательном пенсионном страховании и обеспечении, ведению и хранению документов, подтверждающих право Работников на пенсионное обеспечение.

РАЗДЕЛ 11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1 Контроль выполнения коллективного договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующим органом по труду, который вправе обратиться по существу вопроса непосредственно к лицам, подписавшим коллективный договор.

11.2. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется комиссией по заключению коллективного договора, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

11.3. При невыполнении положений коллективного договора Стороны проводят взаимные консультации по существу представленной информации, готовят предложения по устранению этих нарушений, которые рассматриваются в недельный срок, и представляют их лицам, подписавшим коллективный договор.

В случае отказа устранить эти нарушения или недостижения взаимного согласия в указанный срок, разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством.

11.4. Итоги выполнения коллективного договора подводятся на заседаниях первичной профсоюзной организации, общем собрании работников учреждения.

11.5. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового коллективного договора за 3 месяца до окончания действия настоящего коллективного договора.

В случае если в период коллективных переговоров по заключению нового коллективного договора срок действия коллективного договора истек, то до заключения нового сохраняют силу нормы данного коллективного договора.

11.6. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трёх месяцев при заключении нового Коллективного договора;
- трёх месяцев при внесении изменений и дополнений в Коллективный договор.

11.7. Работодатель обеспечивает ознакомление с Коллективным договором Работников учреждения в семидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступивших Работников знакомит непосредственно при приёме на работу.

11.8. Профком, заключивший Коллективный договор, для контроля его выполнения:

- вправе запрашивать у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора;
- заслушивает на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений Коллективного договора.

11.9. Для урегулирования разногласий в ходе Коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

11.10. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

РАЗДЕЛ 12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. Ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению коллективного договора, внесению изменений и дополнений в действующий коллективный договор и (или) нарушение сроков проведения переговоров, установлена положениями Трудового кодекса Российской Федерации и Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Приложение № 1
к коллективному договору государственного
учреждения Тульской области
«Центр временного размещения соотечественников»

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора ГУ ТО
«Центр временного размещения
соотечественников»

Чуйкова Е.В.

«23 ноября 2021 года



**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**
работников государственного учреждения Тульской области
«Центр временного размещения соотечественников»

г. Тула
2021

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией граждане РФ имеют право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, на оплату труда в соответствии с его количеством и качеством, но не ниже установленного государством минимального размера оплаты труда.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом **государственного учреждения Тульской области «Центр временного размещения соотечественников»** (Далее — **Центр**), регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Центре.

1.3. Целью настоящих Правил внутреннего трудового распорядка является укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение эффективности и производительности труда, высокое качество работы, формирование коллектива профессиональных работников Центра.

1.4. Под дисциплиной труда понимается обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами Центра.

1.5. Работодатель обязан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, — поощрять. К нарушителям трудовой дисциплины применять меры дисциплинарного взыскания.

2. Порядок приема на работу и увольнения Работников

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в Центре.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится в Центре. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в Центре. Содержание трудового договора должно соответствовать действующему законодательству РФ. При заключении трудового договора стороны могут

устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт, или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

2.4. При приеме на работу, требующую обязательного медицинского осмотра, предъявляется также справка установленного образца и справку об отсутствии судимости.

2.5. В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.6. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.;

2.7. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).;

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

В сведения о трудовой деятельности включаются 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 Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом информация.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, Работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.;

2.8. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя.

2.9. Работник приступает к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если Работник не приступил к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором, то трудовой договор аннулируется.

2.10. Прием на работу оформляется приказом Работодателя на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под расписку.

2.11. На основании приказа о приеме на работу Работодатель обязан в пятидневный срок сделать запись в трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности Работника, в случае, если работа в Центре является для Работника основной.»;

2.12. При приеме на работу вновь поступившего Работника его

непосредственный начальник обязан ознакомить Работника с условиями работы, его должностной инструкцией, настоящими Правилами, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности, проинструктировать его по правилам техники безопасности, санитарии, противопожарной безопасности, а также ознакомить с различными нормативными и локальными правовыми актами, имеющими отношение к его трудовой функции, и т. д.

2.13. При приеме на работу Работодатель обязан:

- обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;

- обеспечить обязательное медицинское освидетельствование лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, а также иных лиц в случаях, предусмотренных законодательством.

2.14. Работодатель обязан вести трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности на каждого Работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, когда работа в этой организации является для работника основной

2.15. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

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

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания.

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

2.18. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого

работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.19. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.20. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суд.

2.21. Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.22. Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

2.23. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.24. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора.

2.25. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении.

2.26. Трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении, по соглашению между Работником и Работодателем.

2.27. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения

или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

2.28. До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.29. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится с учетом мотивированного мнения представительного органа Центра, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

2.30. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.

2.31. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.32. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя и произвести с ним расчет. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись о причине увольнения вносится в соответствии с формулировками действующего трудового законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.»

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

2.34. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя, другие документы,

связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.35. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения (за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника).

2.36. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

2.37. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, прекращается с выходом этого Работника на работу.

2.38. Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

3. Основные права и обязанности Работника

3.1. Работник Центра имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором, отвечающей его профессиональной подготовке и квалификации;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;

- своевременную и в полном объеме оплату труда в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

- отдых, гарантируемый установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- участие в управлении Центра в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке,

установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

— обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

— другие права, предусмотренные коллективным договором Центра.

3.2. Работник Центра обязан:

— добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;

— предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные действующим законодательством РФ;

— соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Центра, в том числе режим труда и отдыха;

— соблюдать трудовую дисциплину;

— использовать рабочее время для производительного труда, качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения, выполнять установленные нормы труда, работать над повышением своего профессионального уровня;

— грамотно и своевременно вести необходимую документацию;

— соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, в том числе правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным приемам и методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

— проходить обязательные медицинские осмотры в предусмотренных законодательством РФ случаях;

— соблюдать порядок и чистоту на рабочем месте и на территории Центра;

— систематически повышать свою квалификацию, изучать передовые приемы и методы работы, совершенствовать профессиональные навыки;

— сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления), сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

— информировать Работодателя либо непосредственного руководителя либо иных должностных лиц о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению Работником своих трудовых обязанностей;

— бережно относиться к имуществу Работодателя;

— использовать оборудование, оргтехнику Работодателя только в связи с производственной деятельностью, соблюдать установленный порядок

хранения и использования материальных ценностей и документов;

- использовать корпоративный почтовый ящик Центра исключительно для деловой переписки и исполнения возложенных на Работника трудовым договором должностных обязанностей;

- использовать корпоративный компьютер исключительно для исполнения возложенных на Работника трудовым договором должностных обязанностей;

- представлять Работодателю информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, смены паспорта, иного документа, удостоверяющего личность, утере страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования;

- соблюдать установленный законодательством и локальными нормативными актами порядок работы с конфиденциальной информацией;

- отработать после обучения, осуществляемого на средства Работодателя, установленный договором на обучение срок;

- принимать участие в совещаниях, собраниях руководства собственников Работодателя, представлять отчеты о своей работе;

- при прекращении трудовых отношений возвратить все документы, образовавшиеся в процессе выполнения работ, а также материально-технические средства, переданные работодателем для выполнения трудовых обязанностей.

3.3. Круг обязанностей, которые выполняет Работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором, должностной инструкцией.

4. Основные права и обязанности Работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

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

- подбирать Работников, заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с ними в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

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

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- привлекать Работников к дисциплинарной ответственности;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу

третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- в любой момент проверять корпоративную почту Работников, а также их историю посещения сайтов на предмет соблюдения требований трудового законодательства и настоящих Правил;

- принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан:

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

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

- вести учет рабочего времени, фактически отработанного Работниками;

- обеспечивать учет сверхурочных работ;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Центром в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Ответственность сторон

5.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

5.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

5.3. Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения Работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении Работника на прежней работе;

- задержки Работодателем выдачи Работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

5.4. Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по

рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

При согласии Работника ущерб может быть возмещен в натуре.

5.5. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном Трудовым кодексом РФ.

5.6. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

5.7. Взыскание с виновного Работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению Работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или Работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с Работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

5.8. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на Работника в следующих случаях:

- когда в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами на Работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении Работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- причинения ущерба не при исполнении Работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным

бухгалтером.

5.9. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

6. Режим работы

6.1. Рабочее время Работников Центра определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, а также должностными обязанностями, трудовым договором, графиком сменности.

6.2. Работникам Центра устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Нормальная продолжительность рабочего времени — 40 часов. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

6.3. Режим работы учреждения:

Понедельник:	09:00-18:00
Вторник:	09:00-18:00
Среда:	09:00-18:00
Четверг:	09:00-18:00
Пятница:	09:00-17:00
Перерыв на обед	13:00-13:48
Выходные дни	суббота, воскресенье

Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

Должность	Начало работы	Перерыв на обед	Окончание работы	Продолжительность рабочей смены
Директор	09:00	13:00-13:48	18:00	5 дней
Заместитель директора			(в пятницу 17:00)	
Главный бухгалтер			Ненормированный рабочий день	
Бухгалтер				
Главный специалист (контрактный управляющий)			Выходные дни: суббота и воскресенье	

Заведующий отделением				
Водитель				
Главный специалист по кадрам				
Юрисконсульт	09:00	13:00-13:48	18:00 (в пятницу 17:00) Выходные дни: суббота и воскресенье)	5 дней
Главный специалист				
Дежурный по этажу				
Дворник				
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий				
Администратор	Определяется графиком работы			

6.4. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

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

6.6. Графики сменности разрабатываются Работодателем и доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работники распределяются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую должен происходить в часы, определенные графиками сменности.

6.7. При непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего Работника. В случае неявки сменяющего Работник заявляет об этом непосредственному руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим Работником.

6.8. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

6.9. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный день (смена) или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.10. Эпизодическое привлечение Работников к работе на условиях ненормированного рабочего дня осуществляется при возникновении необходимости производственного или организационного (управленческого)

характера. На Работников с ненормированным рабочим временем распространяется порядок рабочего дня, установленный настоящими Правилами.

6.11. Основанием для освобождения от работы в рабочие для Работника дни являются листок временной нетрудоспособности, справка по уходу за больным, другие случаи, предусмотренные законодательством РФ.

6.12. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с письменного согласия Работника и в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ.

6.13. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.14. Решение Работодателя об отстранении Работника от работы (о недопуске к работе) оформляется приказом (распоряжением) руководителя Центра, в котором перечисляются обстоятельства, послужившие основанием для отстранения Работника; документы, которые подтверждают такие основания; период времени отстранения; распоряжение бухгалтерии о приостановке начисления заработной платы за период отстранения; кто будет исполнять обязанности отстраняемого работника. Приказ (распоряжение) объявляется Работнику под роспись.

6.15. Допуск к работе оформляется приказом (распоряжением) о прекращении (об отмене) отстранения Работника и указании бухгалтерии о начислении заработной платы и объявляется Работнику под роспись.

6.16. Отсутствие Работника на рабочем месте без разрешения Работодателя считается неправомерным. При отсутствии Работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) с ним может быть расторгнут трудовой договор по подпункту "а" пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей (совершенным прогулом).

6.17. По заявлению Работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору о выполнении другой регулярной

оплачиваемой работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени не может превышать времени, установленного Трудовым кодексом РФ.

6.18. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) производится в случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством. Такое привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия Работника.

6.19. Работодатель ведет точный учет сверхурочных работ путем составления журнала сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.20. Продолжительность работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для Работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

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

6.22. 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 РФ, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

7. Время отдыха

7.1. В течение рабочего времени (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

7.2. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

7.3. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1,2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

7.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

7.5. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Коллективным договором ГУ ТО «Центр временного размещения соотечественников».

7.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем с учетом обеспечения нормальной работы Центра и благоприятных условий для отдыха Работников.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала путем издания приказа о предоставлении отпуска.

7.7. В случаях, установленных действующим законодательством РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен, перенесен на другой срок, разделен на части.

По соглашению сторон трудового договора отпуск переносится в течение текущего года на другой срок, согласованный между Работником и Работодателем.

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

7.9. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работнику в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами, иными актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

8. Заработная плата

8.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

8.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

устанавливаются Работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

8.3. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда.

8.4. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.5. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

8.6. Заработная плата выплачивается Работнику в рублях РФ. При выплате заработной платы Работодатель удерживает с Работника в установленном законодательством порядке подоходный налог, а также производит иные удержания с заработной платы Работника по основаниям и в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

8.7. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

8.8. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

3 числа текущего месяца;

18 числа последующего месяца.

8.9. Заработная плата выплачивается Работнику на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

8.10. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

8.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

9. Меры поощрения за труд

9.1. За добросовестное, высокопрофессиональное исполнение трудовых обязанностей, продолжительную и образцовую работу и иные успехи в труде применяются следующие меры поощрения Работников:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;

9.2. Поощрения объявляются приказом по Центру, доводятся до сведения коллектива.

9.3. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

10. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

10.1. Работники обязаны подчиняться Работодателю, выполнять его указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и распоряжения.

10.2. Работники обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину, профессиональную этику.

10.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, должностных инструкций, положений, приказов и распоряжений Работодателя и т. п. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение (по соответствующим основаниям);

10.4. Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, настоящими Правилами не допускается.

10.5. Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение Работником без уважительных причин обязанностей, определенных трудовым договором, уставом или правилами внутреннего трудового распорядка, если к Работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

10.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

10.7. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника объяснение в письменной форме. Если по истечении

двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт, который подписывается не менее чем двумя Работниками - свидетелями такого отказа.

10.8. Непредставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

10.9. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, если невыполнение им должностных, производственных (профессиональных) обязанностей вызвано не зависящими от него причинами. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель обязан всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах совершенного проступка.

10.10. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа Работников.

10.11. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

10.12. Дисциплинарные взыскания применяются приказом, в котором отражается:

- существо дисциплинарного проступка;
- время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка;
- вид применяемого взыскания;
- документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка;
- документы, содержащие объяснения Работника.

В приказе о применении дисциплинарного взыскания также можно привести краткое изложение объяснений Работника.

10.13. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется Работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

10.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственные инспекции труда или в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

10.15. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

10.16. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

10.17. В случае нарушения руководителем Центра, руководителем

структурного подразделения, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о таком нарушении и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган Работников. В случае подтверждения факта нарушения Работодатель обязан применить к руководителю Центра, руководителю структурного подразделения, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются только Работодателем в связи с отсутствием представительного органа Работников Центра.

11.2. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с настоящими правилами под подпись.

11.3. Настоящие Правила регламентируют порядок поведения всех Работников, а также Работодателя, его представителей, взаимоотношения между ними, их обязанности и права.

11.4. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для выполнения всех Работников организации в пределах их компетенции. Нарушение, а также несоблюдение Правил служит основанием для привлечения виновного в этом лица к дисциплинарной ответственности.

11.5. Текст Правил внутреннего трудового распорядка размещается в Центре в доступном месте.

11.6. В случае изменения Трудового кодекса РФ, иных актов действующего трудового законодательства необходимо руководствоваться положениями законодательства (до внесения изменений и дополнений в настоящие Правила).

11.7. Изменения и дополнения к настоящим Правилам принимаются в порядке, предусмотренном для принятия Правил внутреннего трудового распорядка.

**Перечень
должностей работников с ненормированным рабочим днем
и продолжительность
ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**

Для следующих работников учреждения устанавливается ненормированный рабочий день с предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска:

Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска
Директор	12 дней (согласно Областному отраслевому соглашению по регулированию социально- трудовых отношений в государственных учреждениях Тульской области, подведомственных министерству труда и социальной защиты Тульской области)
Заместитель директора	5 дней
Главный бухгалтер	5 дней
Заведующий отделением	5 дней
Главный специалист (контрактный управляющий)	3 дня
Бухгалтер	3 дня
Водитель	3 дня
Главный специалист по кадрам	3 дня

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 56 (пятьдесят шесть) листов

Должность И.О. директора ГУ ТО «Центр
временного размещения соотечественников»

Подпись _____ /Е.В. Чуйкова/

Должность Председатель первичной
профсоюзной организации ГУ ТО «Центр
временного размещения соотечественников»

Подпись Иванов /И.С. Капырина/

