



Представитель работодателя

_____ / Е.Б. Первухина

Директор ГБУ «КЦСОН Ковернинского
муниципального округа»

«26» декабря 2024 г.

Представитель работников

_____ / Н.А.Макурова

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУ «КЦСОН Ковернинского
муниципального округа»

«26» декабря 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального
обслуживания населения Ковернинского муниципального округа»
на 2025 – 2027 г.г.

(в новой редакции)

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Ковернинского муниципального округа» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами настоящего Договора являются: Государственное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Ковернинского муниципального округа» (далее – Учреждение), именуемое далее «Работодатель», в лице руководителя Первухиной Елены Борисовны, действующего на основании Устава, и работники в лице представителя профсоюзной организации Макеровой Натальи Александровны, действующего на основании протокола собрания (конференции) трудового коллектива, именуемые далее – «Работники».

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников, а также на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения.

1.2. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.3. Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключенные с Работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

1.4. Во исполнение настоящего Договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представителя первичной профсоюзной организации Работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

1.5. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 9 января 2025 года.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации, безопасностью труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- 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 работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда.

2.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, кодекс этики и служебного поведения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.3. Основные права и обязанности Работодателя:

2.3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения и кодекса этики и служебного поведения;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- принимать локальные нормативные акты.

2.3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, 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;
- обеспечивать средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату труда, с учетом личного вклада и интенсивности;
- выплачивать в полном размере, причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- предоставлять представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства Российской Федерации;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать

- меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством;
 - обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
 - возмещать вред, причиненный Работниками в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
 - исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и Работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. В случае, когда Работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для директора, заместителя директора, главного бухгалтера - 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.

3.5. Работодатель осуществляет ведение трудовых книжек в соответствии со ст.66 ТК РФ и формирует сведения о трудовой деятельности в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

Раздел 4. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
- 7) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- 8) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- 9) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ);
- 10) Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

4.2. Работодатель обязан сообщить о принятии решения о сокращении численности или штата Работников выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 месяца до начала соответствующих мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению, работодатель обязан предупредить профсоюзную организацию не позднее чем за 3 месяца до начала соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Критерии массового увольнения Работников:

- ликвидация организации;
- сокращение численности (штата) Работников организации в процентном отношении с среднесписочной численности работающих за определенный календарный период:

10 % и более численности Работников организации в процентном отношении к списочной численности работников на дату принятия решения о внесении изменений в штатное расписание.

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 ТК РФ, в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;

- Работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

4.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

4.5. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (один день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.6. Работники, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Работодатель обязуется:

5.1. Устанавливать условия оплаты труда Работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии с Положением об оплате труда Работников государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Ковернинского муниципального округа» с учетом мнения представителя работников Учреждения (председателя первичной профсоюзной организации Учреждения).

5.2. Устанавливать выплаты стимулирующего характера Работникам Учреждения в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Ковернинского муниципального округа».

5.3. Работодатель несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат. Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, 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. (ст. 236 ТК РФ)

5.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. (ст. 147 ТК РФ).

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

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

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением

дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи. (ст 152 ТК РФ)

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

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (ст. 153 ТК РФ).

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

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (ст. 154 ТК РФ).

Основными государственными гарантиями по оплате труда — порядком индексации (повышения) заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

5.5. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст. 139 ТК РФ).

5.6. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ч.9 ст.136 ТК РФ).

5.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в установленные сроки (2 и 17 числа каждого месяца) за первую половину месяца — 17 числа, за вторую половину месяца — 2 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления в кредитные организации, указанные в заявлении работника. По заявлению работника заработная плата может быть

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

При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого Работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать работникам в день выдачи заработной платы, под роспись.

5.8. Выплату заработной платы производить в денежной форме в рублях.

5.9. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим уровень по направлению Учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.10. Оказывать материальную помощь Работникам в соответствии с Положением о материальной помощи Работников государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Ковернинского муниципального округа» за счет средств бюджета, при наличии экономии фонда заработной платы.

5.11. По решению первичной профсоюзной организации выделять материальную помощь членам профсоюза (за счет средств первичной профсоюзной организации):

- по случаю собственной свадьбы впервые, свадьбы детей – 1000 руб.
- рождения ребенка – 1000 руб.
- юбилейные даты Работников (40,45,50,55,60, 65 лет) - 1000 руб.,
- в связи со стихийными бедствиями – 3000 руб.
- похоронами близких родственников: супруга (супруги), членов семьи (родителей, детей, родных братьев и сестер) в размере 3000 руб.
- в случае смерти Работника его семье или его родителям, а при их отсутствии другим родственникам – 3000 руб.
- иные экстраординарные обстоятельства, связанные со здоровьем Работника, приобретением дорогостоящих лекарств, проведению платных операций и т.д., оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение Работника – согласно предоставленных подтверждающих документов, до 3000 (Трех тысяч) рублей, при условии наличия средств на счете первичной профсоюзной организации.

Раздел 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

Нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, режим работы: понедельник-четверг с 8.00 до 17.00, пятница с 8.00 до 16.00, перерыв для отдыха и питания продолжительностью 48 минут с 12.00 до 12.48. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с 8.00 до 17.00, с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

Для медицинских работников 39 часов, режим работы: вторник, четверг, суббота с 8.00 до 17.00, среда, пятница с 8.00 до 16.00, перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60

минут с 12.00 до 13.00. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Выходные дни: воскресенье, понедельник.

Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю, режим работы с 8.00 до 16.00, перерыв для отдыха и питания продолжительностью 48 минут с 12.00 до 12.48. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Выходные дни: суббота, воскресенье.

Для Работников, которым установлена 1 или 2 группа инвалидности, устанавливается продолжительность работы 35 часов в неделю.

Сторожа и диспетчерам время работы и отдыха определяется по графику сменности и вводится суммарный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год.

6.2. Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день (ТК РФ ч.1ст.101), предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и количеством дней дополнительного отпуска определяется работодателем с учетом мнения представительного органа профсоюзной организации (Приложение 1).

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным оплачиваемым отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно (ст. 116, 119 ТК РФ).

6.3. Ежегодно не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ) Работодатель с учетом мнения представителя профсоюзной организации утверждает и доводит до сведения Работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней (работникам до 18 лет – 31 календарный день, инвалидам – 30 календарных дней).

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

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

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. (ст 93 ТК РФ).

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка. (Ст. 258 ТК РФ).

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. (ст. 95, 112 ТК РФ)

6.5. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков, Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в связи:

- с регистрацией брака самого Работника – 3 календарных дня;
- смерти близких родственников – 3 календарных дня (мать, отец, муж, жена, дети, сестра, брат, дедушка, бабушка);
- с рождением ребенка (отцу, усыновителю ребенка) – 1 календарный день;
- матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка, учащегося младших классов (1-4 класс) - 1 календарный день (1 сентября или первый день учебного года);

6.6. Работникам, проходящим вакцинацию (ревакцинацию) против новой коронавирусной инфекции (Covid 19), предоставляется два дополнительных дня отдыха.

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

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

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом. (ст. 185.1 ТК РФ).

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

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

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

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя. (ст. 122 ТК РФ).

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя. (ст. 260 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время. (ст. 262.1 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. (ст. 262.1 ТК РФ).

- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, Федеральными Законами.

6.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Можно ли предоставить работнику отпуск без сохранения зарплаты по инициативе работодателя

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором. (ст. 128 ТК РФ).

6.10. При увольнении Работника до окончания того рабочего года, за который ему уже был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, Работодатель вправе произвести удержание из заработной платы Работника за неотработанные дни отпуска в порядке, предусмотренном ст. 137 ТК РФ.

Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

Раздел 7. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА РАБОТНИКОВ.

7.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников.

7.2. Предоставление рабочих мест, при наличии вакансий, в первую очередь Работникам Учреждения.

7.3. Создавать Работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы и учебы, предоставлять гарантии, предусмотренные действующим законодательством, трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).

Раздел 8. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при осуществлении трудовой деятельности в Учреждении.

8.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на охрану труда.

8.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда Учреждения в соответствии со статьями 214 и 217 ТК РФ.

8.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 30%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467 н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами".

8.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

8.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников Учреждения по охране труда, не реже 1 раза в год.

8.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

8.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении

изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

8.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (при условии работ с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда).

8.1.11. Обеспечивать своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты, в соответствии с нормами, установленными действующим законодательством (ст. 221 ТК РФ).

8.1.12. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (статья 220 ТК РФ).

8.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев с работниками Учреждения, в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.3. Работники обязуются (ст. 215 ТК РФ):

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда;

8.3.2. Правильно использовать офисную технику, оборудование, инвентарь, применять технологию;

8.3.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инвентаря в пределах выполнения своей трудовой функции;

8.3.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

8.3.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инвентаря, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

8.3.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на работе, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

8.3.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные

предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

9.1. Предусматривать и обеспечивать выполнение социальных гарантий Работникам, предусмотренных законодательством и не ограничивать права трудового коллектива в расширении этих гарантий при наличии средств.

9.2. Производить выплаты денежных сумм в возмещение вреда, причиненного Работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, с учетом индексации в связи с повышением стоимости жизни, но не ниже размеров, установленных законодательством.

9.3. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Социальный фонд России и на обязательное медицинское страхование.

9.4. Работодатель выделяет автотранспорт по доставке Работников на работу и с работы в рабочее время по маршруту: Ковернино – Гавриловка - Сухоноска – Семино - Сухоноска – Гавриловка - Ковернино.

При возникновении непредвиденных обстоятельств (отсутствие общественного транспорта, эпидемиологическая ситуация и другое) возможно изменение маршрута доставки Работников.

9.5. Выделять транспортные средства получателем социальных услуг на дому, находящимся на обслуживании в Учреждении, для прохождения диспансеризации, вакцинации, при условии подвоза группы лиц из одной территории. Также для подвоза граждан к поездкам здоровья, на утвержденных территориях.

9.6. Работодатель возмещает затраты на проезд Работников Учреждения, чья деятельность связана с разъездами в соответствии с авансовым отчетом.

9.7. Работодатель, учитывая важность охраны здоровья, обязуется проводить лечебно-профилактическую работу;

- осуществлять выполнение комплексного плана мероприятий по снижению заболеваемости травматизма;

- осуществлять контроль за санитарно-гигиеническим состоянием кабинетов, обеспечение профилактических медицинских осмотров Работников, обеспечение следующих подразделений аптечками по оказанию первой помощи и их комплектностью: медицинские кабинеты, автомобили, общий кабинет № 7.

9.8. Работникам - участникам СВО, предусматриваются ежемесячные выплаты в размере среднемесячной заработной платы на период приостановления действия трудового договора (указанные социально – трудовые гарантии, распространяются на правоотношения, возникшие с 21.09.2022г. (п. 7 Указа Губернатора Нижегородской области от 10.10.2022 N 205).

9.9. Стороны совместно принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и культурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей, по ходатайству первичной профсоюзной организации, а также проведению праздничных мероприятий в связи с профессиональным праздником Днем социального работника.

Раздел 10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

10.1.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников.

При этом Работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если Работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы Работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

10.1.2. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании Учреждения;

10.1.3. Не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

10.1.4. Не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

10.1.5. Привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

10.1.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

10.1.7. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.2. Обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов,

содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании Учреждения и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий Договор заключен сроком на три года. Договор вступает в силу с 09 января 2025 года и действует в течение всего срока.

11.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

11.3. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.5. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение пяти дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Председатель первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.6. Контроль за выполнением Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.7. За неисполнение настоящего Договора и нарушение его условий стороны Договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.8. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.9. Настоящий Договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.



Представитель работодателя

_____/ Е.Б. Первухина

Директор ГБУ «КЦСОН Ковернинского
муниципального округа»

«26» декабря 2024 г.

Приложение 1

Представитель работников

Миф

_____/ Н.А.Макурова

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУ «КЦСОН Ковернинского
муниципального округа»

«26» декабря 2024 г.

**Перечень должностей Работников,
которым установлен ненормированный рабочий день
и количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска**

1. Директор – 5 календарных дней.
2. Заместитель директора по общим вопросам - 5 календарных дней.
3. Главный бухгалтер - 5 календарных дней.
4. Заведующие отделениями – 4 календарных дня.
5. Бухгалтер - 4 календарных дня.
6. Специалист по кадрам - 4 календарных дня.
7. Заведующий хозяйством - 3 календарных дня.
8. Юрисконсульт - 3 календарных дня.
9. Инженер по охране труда - 3 календарных дня.
10. Кассир – 3 календарных дня.
11. Методист - 3 календарных дня.
12. Социальный педагог - 3 календарных дня.
13. Специалист по социальной работе - 3 календарных дня.
14. Водитель служебного автомобиля - 3 календарных дня.

Прошнурована и пронумеровано и скреплено печатью

Всего: 18 листов

Председатель офеоюзной организации

Н.А. Макарова

Директор Ковернинского

муниципального

Е.Б. Первухина

Для

