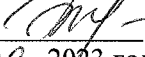


Государственное автономное учреждение  
социального обслуживания Свердловской области  
«Комплексный центр социального обслуживания населения города Ирбита и Ирбитского  
района»  
СМ СО Внутренние нормативные документы ЛА – 07-2023

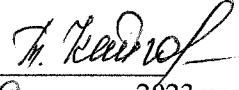
Министерство социальной политики Свердловской области  
Государственное автономное учреждение социального обслуживания Свердловской  
области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Ирбита и  
Ирбитского района» (ГАУСО СО «КЦСОН г. Ирбита и Ирбитского района»)

Председатель совета трудового Государственное автономное учреждение  
Коллектива ГАУСО СО «КЦСОН г. Ирбита и социального обслуживания Свердловской  
Ирбитского района» области

Кукарских М.Г.   
«01» августа 2023 года

«Комплексный центр социального  
обслуживания населения города Ирбита и  
Ирбитского района»

Директор  
Т.Н. Кайгородцева

«01» августа 2023 года 

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023-2026 г.

государственного автономного учреждения социального обслуживания  
Свердловской области  
«Комплексный центр социального обслуживания населения города Ирбита и  
Ирбитского района »

Принят на общем собрании работников учреждения,  
протокол № 7 от «31» июля 2023 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО государственное казенное учреждение службы занятости населения Свердловской области «Ирбитский центр занятости» (ГКУ «Ирбитский ЦЗ») «03» августа 2023 г. Запись за № 25-КД
--

2023 год  
г. Ирбит

## Содержание:

*Раздел 1*

- |                       |        |
|-----------------------|--------|
| 1.1. Общие положения  | 2 стр. |
| 1.2. Предмет договора | 2 стр. |

*Раздел 2.*

- |  |        |
|--|--------|
| 2.1. Трудовые отношения, обеспечение занятости           | 3 стр. |
| 2.2. Профессиональная подготовка, повышение квалификации | 3 стр. |

*Раздел 3.*

- |                                   |        |
|-----------------------------------|--------|
| 3.1. Рабочее время, режимы работы | 4 стр. |
| 3.2. Время отдыха                 | 5 стр. |

*Раздел 4.*

- |                   |        |
|-------------------|--------|
| 4.1. Оплата труда | 6 стр. |
|-------------------|--------|

*Раздел 5.*

- |   |        |
|---|--------|
| 5.1. Охрана труда                             | 8 стр. |
| 5.2. Улучшение условий и охрана труда женщин. | 9 стр. |

*Раздел 6.*

- |                             |         |
|-----------------------------|---------|
| 6.1. Гарантии и компенсации | 10 стр. |
|-----------------------------|---------|

*Раздел 7.*

- |                                 |         |
|---------------------------------|---------|
| 7.1. Разрешение трудовых споров | 12 стр. |
|---------------------------------|---------|

*Раздел 8.*

- |   |         |
|---|---------|
| 8.1. Социальное партнерство в сфере труда | 12 стр. |
|---|---------|

*Раздел 9.*

- |                         |         |
|-------------------------|---------|
| 9.1. Работа с молодежью | 12 стр. |
|-------------------------|---------|

- |  |         |
|--|---------|
| Ответственность за выполнение условий коллективного договора | 13 стр. |
|--|---------|

## РАЗДЕЛ 1

### 1.1. Общие положения

1.1.1. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые, трудовые отношения между работодателем и работниками государственного автономного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Ирбита и Ирбитского района» (далее «Учреждение»).

1.1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Администрация ГАУСО СО «КЦСОН г. Ирбита и Ирбитского района» в лице работодателя- директора Кайгородцевой Т.Н. и трудовой коллектив ГАУСО СО «КЦСОН г. Ирбита и Ирбитского района» в лице уполномоченного представительного органа – Совета трудового коллектива и его председателя Кукарских М.Г.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.1.3. Коллективный договор со всеми приложениями заключен на три года (СТ. 43 ТК РФ), и действует с 01.08.2023 г. по 31.07.2026 г.

1.1.4. Стороны вправе продлить один раз действие коллективного договора на срок не более трех лет. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение его срока действия производится только по взаимному согласию сторон, подписавших настоящий договор.

1.1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования организации, расторжение трудового договора (контракта) с руководителем «Учреждения».

1.1.6. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.1.7. При реорганизации в форме слияния, выделения присоединения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет.

1.1.9. При ликвидации «Учреждения» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.1.10. Для рассмотрения трудовых споров в учреждении образуется комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей работодателя и представителей совета трудового коллектива. Работа комиссии осуществляется в соответствии с Положением о комиссии по трудовым спорам.

1.1.11. Стороны обязуются:

- не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых на себя обязательств.

- направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган для уведомительной регистрации. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

- довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

### 1.2. Предмет Договора

1.2.1. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, повышения квалификации и переобучение работников, социальные гарантии. Стороны обязуются не допускать ситуаций,

ухудшающих положения работников «Учреждения» по сравнению с законодательством и соглашениями, действия которых распространяются на всех работников учреждения.

## **РАЗДЕЛ 2**

### **2.1. Трудовые отношения, обеспечение занятости.**

Стороны коллективного договора договорились, что главной целью социального партнерства является создание условий для устойчивого функционирования учреждения, позволяющих использовать материальные и человеческие ресурсы эффективно, обеспечивать права работников на труд.

- 2.1.1. Трудовые отношения в учреждении между работниками и работодателем регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, нормами трудового права, коллективными и трудовым договорами, правилами внутреннего трудового распорядка.
- 2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, иными соглашениями и коллективным договором.
- 2.1.3. Работодатель обязан предоставить каждому работнику по обусловленной трудовой функции рабочее место, соответствующее безопасности и обеспечивающее нормальные условия труда, предусмотренные трудовым законодательством.
- 2.1.4. В зависимости от выполняемой работы и сроках выполнения трудовой договор может заключаться на определенный срок и неопределенный срок.
- 2.1.5. Не допускается заключение срочных трудовых договоров, если трудовые отношения могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы или условий ее исполнения, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Свердловской области.
- 2.1.6. Прием на работу с лицами, поступающими на работу по совместительству, пенсионерами по возрасту а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера может осуществляться по соглашению сторон на условиях срочного трудового договора в соответствии со. ст. 59 Трудового Кодекса Российской Федерации.
- 2.1.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме. (с. 57 ТК РФ). О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее чем за 2 месяца, при этом работнику обеспечиваются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством.
- 2.1.8. Работодатель знакомит принимаемых на работу граждан (соискателей вакансии) с локальными актами принятыми и действующими в «Учреждении» до приема на работу и подписания трудового договора.
- 2.1.9. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

### **2.2. Профессиональная подготовка, повышение квалификации.**

- 2.2.1. Квалификация работника учреждения – должна соответствовать необходимому уровню знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы, в соответствии с профессиональными стандартами (характеристика квалификации, необходимой

- работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции).
- 2.2.2. Работодатель проводит аттестацию работников в соответствии с Положением «Об аттестации». График проведения аттестации доводится до сведения аттестуемого не менее чем за один месяц до начала аттестации.
  - 2.2.2. С целью соответствия требованиям профессионального стандарта и квалификации работодатель обязуется содействовать работникам, проходящим подготовку, переподготовку, получение дополнительного образования.
  - 2.2.3. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или магистратуры работодатель обязуется предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, с сохранением места работы (должность) по основному месту работы (ст. 173 ТК РФ) и иные гарантии по соглашению сторон;
  - 2.2.4 Работникам направленным работодателем на профессиональное обучение или поступившим самостоятельно по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или магистратуры, а также поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель обязуется предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка по основному месту работы. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 173; ст. 173.1; ст. 174. Трудового Кодекса РФ);
  - 2.2.6 Работникам, направляемым на профессиональное обучение, усовершенствование квалификации, повышение квалификации или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

### РАЗДЕЛ 3.

#### 3.1. Рабочее время, режимы работы.

- 3.1.1. Рабочее время и время отдыха работников «Учреждения» устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1);
- 3.1.2. Работа в течение двух смен подряд запрещается.
- 3.1.3 В связи с особенностью работы учреждения, связанным круглосуточным пребыванием получателей социальных услуг в стационарных структурных подразделениях, необходимостью доставки на работу специалистов, сотрудников, медицинских работников (ввиду отсутствия общественного транспорта), режим рабочего времени и времени отдыха водителей а/м работающих по трудовому договору в учреждении регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации и Положением « Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей» и устанавливается сменный режим работы с предельной продолжительностью смены 12 часов и ведется суммированный учет рабочего времени (календарный, финансовый год);

В учреждении установлены следующие режимы рабочего времени:

- 3.1.4. Основная продолжительность рабочего времени для работников – 40 часовая рабочая неделя;
- 3.1.5. Для работников среднего медицинского персонала и врачей – 39 часовая рабочая неделя;
- 3.1.6. Для женщин работающих в сельских населенных пунктах – 36 часовая рабочая неделя;

- 3.1.7. Продолжительность рабочего времени может быть сокращена в соответствии со ст. ст. 92,93,94 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 3.1.8. В учреждении установлен режим сменности для работников занятых на работах связанных с обслуживанием граждан, предоставлением социальных услуг – в стационарных структурных подразделениях, осуществляющих охрану помещений, обеспечивающих содержания зданий и сооружений т.е. работающие в режиме выходящего за пределы нормальной продолжительности рабочего времени (сменяемости работников – сменный график работы);
- 3.1.9. График сменности составляется на определенный учетный период (месяц), и доводится до сведения работников не менее чем за один месяц. Ведется суммированный учет рабочего времени. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается;
- 3.1.10. Для отдельных работников занимающих должности в соответствии с особенностями работы, выходящими за пределы установленной для них продолжительности рабочего времени, может устанавливаться ненормированный рабочий день;
- 3.1.11. Работодатель вправе:  
В связи с производственной необходимостью изменять часы начала и окончания работы в рамках установленного режима работы учреждения, предупредив об этом работника не позднее, чем за один месяц.

### **3.2. Время отдыха:**

- 3.2.1. Общими выходными днями для работников работающих на условиях нормальной продолжительности рабочего времени (40 часовая рабочая неделя) являются суббота и воскресенье;
- 3.2.2. Предпраздничный рабочий день уменьшается на 1 час, в соответствии с производственным календарем.
- 3.2.3. Всем работникам учреждения (за исключением работников принятых на временные до 2х месяцев работы) предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы, должности и среднего заработка согласно графику отпусков.
- 3.2.4. Общая продолжительность ежегодного отпуска составляет 28 календарных дней, для работников имеющих инвалидность – 30 календарных дней.
- 3.2.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда: 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. (ст. 117 Трудового Кодекса РФ);
- 3.2.6. Ежегодные и дополнительные отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков утверждаемым работодателем ежегодно, не позднее чем за две недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. В некоторых случаях по уважительным причинам по соглашению между работником и работодателем отпуск может быть приостановлен (перенесен) одновременно с отступлением от ранее установленного графика. Работодатель извещает работников о переносе отпуска не менее чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).
- 3.2.7. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.
- 3.2.8. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;

- 3.2.9. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, составляет три календарных дня;
- 3.2.10. В учреждении возможно предоставление дополнительного неоплачиваемого отпуска продолжительностью до 5 (пяти) календарных в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы определяется по соглашению сторон
- 3.2.11. Дополнительный выходной день без сохранения заработной платы в месяц может быть предоставлен женщинам работающим в сельской местности (ч.2 ст. 262 ТК РФ);
- 3.2.12. Дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком – инвалидом до 18 лет в размере 4(четырёх) оплачиваемых выходных дней в месяц на основании письменного обращения одного из родителя (опекуна, попечителя) Оплата каждого дополнительного выходного дня производится за счет средств социального страхования;
- 3.2.13. Право на использование ежегодного отпуска наступает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении первого года работы. По заявлению работника и по соглашению сторон оплачиваемый ежегодный отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев;
- 3.2.14. Женщинам по их желанию перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у работодателя; усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы в учреждении.
- 3.2.15. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливается ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.
- 3.2.16. 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);

## РАЗДЕЛ 4.

### 4.1. Оплата труда.

- 4.1.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается;
- 4.1.2. В государственном автономном учреждении установлены должностные оклады по квалификационным группам в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области № 170-ПП от 23.03.2017 года и Положением об оплате труда работников ГАУСО СО «КЦСОН г. Ирбита и Ирбитского района»;
- 4.1.3. В учреждении применяется установленная система платы труда для работников государственных учреждений социального обслуживания Свердловской области которая включает в себя минимальные оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера, условия оплаты труда руководителей, заместителей и главного бухгалтера;
- 4.1.4. Оплата работников работающих с нагрузкой до 1 (одной) штатной ед. оплачивается пропорционально отработанному времени;

- 4.1.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) повышаются на 25 % работникам осуществляющих работу в обособленных структурных подразделениях, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках и сельских населенных пунктах, в соответствии с перечнем должностей которым устанавливается повышенный на 25 % размер окладов установленный постановлением Правительства Свердловской области № 170-ПП от 23.03.2017 года.
- 4.1.6. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ; компенсационные выплаты работникам занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер не менее 4 процентов должностного оклада. Конкретный размер устанавливается работникам выполняющим работы в опасных или вредных условиях труда по результатам СОУТ приказом по учреждению;
- 4.1.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты за продолжительность непрерывной работы в учреждении социального обслуживания и медицинских организациях, исполнительных органах государственной власти Свердловской области, осуществляющих функции и полномочия в сфере социальной защиты:
- 20% должностного оклада за стаж непрерывной работы, выслугу лет от 3 лет до 5 лет;
  - 30 % должностного оклада за стаж непрерывной работы, выслугу лет свыше 5 лет;
- При этом предельный размер должен быть не выше 30% должностного оклада.
- 4.1.8. Водителям автомобилей и автобусов устанавливается выплата в процентах от оклада (должностного оклада) повышающие коэффициенты при наличии классности к должностному окладу:
- за наличие 1 класса – 25%;
  - за наличие 2 класса – 10%.
  - за выполнение функции по перевозке клиентов учреждения до 70 %.(конкретный размер устанавливается приказом по учреждению);
- 4.1.9. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Выплата за качество выполняемой работы (наличие квалификационной категории, за награждение орденами, медалями и т.д.; присвоение почетного звания; наличия ученой степени; наличия квалификации у водителей) устанавливается только по основному месту работы;

*Работодатель обязуется:*

- 4.1.10. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листка до выдачи (перечисление) заработной платы (ст. 136 ТК РФ) содержащую сведения:
- о составных частях заработной платы за соответствующий период;
  - о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
  - о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
  - об общей денежной сумме, подлежащей выплате
- 4.1.11. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца 10 и 25 числа. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала;
- 4.1.12. Время простоя (ст. 157 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.
- 4.1.13. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.



- 4.1.14. Время простоя по вине работника не оплачивается.
- 4.1.15. Не устанавливать заработную плату работникам учреждения ниже установленных Постановлением Правительства Свердловской области минимальных должностных окладов (базовые должностные оклады), соответствующих профессиональных квалификационных групп.
- 4.1.16. Выплачивать заработную плату в денежном выражении работнику путем перечисления в кредитную организацию, указанную работником в заявлении;
- 4.1.17. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;
- 4.1.18. Производить удержания из заработной платы работника только в случаях, предусмотренных ст. 137 Трудового Кодекса РФ (общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику);
- 4.1.19. Производить удержания не более 50 процентов заработной платы (при удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником). Ограничения, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.
- 4.1.20. Работы в ночное время оплачивать в повышенном размере, в соответствии с Положением об оплате труда в размере 20% части должностного оклада за час работы работника.
- 4.1.21. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать в повышенном размере в соответствии со ст. 153 Трудового Кодекса РФ;

## РАЗДЕЛ 5

### 5.1. Охрана труда

С целью сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности  
Работодатель обязуется:

#### 5.1.1. Организовать:

- обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда проводить, со всеми поступающими на работу, а также перемещенными на другую работу работниками учреждения (ст. 219 ТК РФ)
- стажировку на рабочем месте;
- инструктажи по охране труда,
- обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, (или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда);
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим; обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- обеспечить в соответствии со ст. 214 ТК РФ работодатель систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку, в том числе оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест, а также информировать работников о существующих профессиональных рисках и их уровнях.

#### 5.1.2. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;

- 5.1.3. В соответствии с трудовым законодательством обеспечить здоровые и безопасные условия труда на рабочих местах (Приложение № 2 Соглашение.), а также безопасность выполнения работ при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;;
- 5.1.4. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- 5.1.5. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников;
- 5.1.6. Обеспечивать средствами индивидуальной защиты (специальной одеждой) работников. Согласно типовым межотраслевым нормам (Приложение № 3);
- 5.1.7. Ежегодно разрабатывать «Программу производственного контроля», соблюдать утвержденный комплекс мероприятий, направленных на соблюдение санитарного законодательства;
- 5.1.8. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты; включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- 5.1.9. Обеспечивать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- 5.1.10. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- 5.1.11. Осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;
- 5.1.12. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников
- 5.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
- 5.1.14. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;
- 5.1.15. Обеспечивать выполнение требований государственных санитарно – эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса;
- 5.1.16. Проводить мероприятия направленные на профилактику (путем просвещения и практической поддержки положительного изменения поведения работников, пропаганды здорового образа жизни) распространения ВИЧ/СПИД среди работающего населения области, обеспечивать социальные гарантии работникам по диагностике, лечению и профилактике ВИЧ/СПИД, внедрять в учреждении программы «Противодействие ВИЧ/СПИД» на рабочих местах.
- 5.1.17. Обеспечить социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве;
- 5.1.18. Проводить специальную оценку условий труда рабочих мест в соответствии с действующим законодательством;

## **5.2. Улучшение условий и охрана труда женщин.**

- 5.2.1. С целью сохранения здоровья женщин их психофизиологическими особенностями организма, а также наличием семейных обязанностей, учитывать ограничение применения труда женщин на производстве;
- 5.2.2. Снижать нормы обслуживания либо осуществлять перевод на другую работу беременным женщинам в соответствии с медицинскими показаниями (заключением) с

- целью исключения воздействия вредных производственных факторов, с сохранением среднего заработка;
- 5.2.3. По заявлению женщины предоставлять в период отпуска по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет, работу на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию;
  - 5.2.4. По заявлению беременной женщины, не привлекать ее к выполнению работ с использованием видео дисплейных терминалов и персональных компьютеров со времени установления беременности и в период грудного вскармливания;
  - 5.2.5. Женщинам имеющим детей в возрасте до полутора лет предоставлять дополнительные перерывы для кормления ребенка в соответствии со ст. 258 ТК РФ;
  - 5.2.6. Не привлекать к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также в служебные командировки беременных женщин;
  - 5.2.7. Женщин имеющих детей в возрасте до трех лет направлять в служебные командировки, привлекать к работе в ночное время, а также в выходные и нерабочие праздничные дни только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке. Данные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам имеющим детей- инвалидов и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
  - 5.2.8. Не допускать увольнение беременной женщины по инициативе работодателя за исключением ликвидации предприятия и истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, 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 (соблюдением требований ст. 261 ТК РФ); при этом возможно, 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 работу;
  - 5.2.9. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. (ст.262 ТК РФ);

## РАЗДЕЛ 6

### 6.1. Гарантии и компенсации

#### 6.1.1. В области предоставления гарантий и компенсаций стороны договорились:

- ✓ не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников в период проведения реорганизации;
- ✓ в случае высвобождения работников по проведению мероприятий предусматривающих сокращение численности либо штата, учитывать преимущественное право каждого работника, 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; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- ✓ При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность);
  - ✓ Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:
    - отказом 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 отсутствием у работодателя соответствующей работы (ст. 77 ТК РФ);
    - призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (ст. 83 ТК РФ);
    - восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (ст.83 ТК РФ);
    - отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ст. 77 ТК РФ);
    - признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (с. 83 ТК РФ);
    - отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 77 ТК РФ).
  - ✓ в случае лишения работника специального права в соответствии с федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, а также дисквалификации или иное административное наказание исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору предусмотреть возможность перевода работника с его согласия на другую работу (вакантную должность) в другие структурные подразделения либо должности.
- 6.1.2. Учреждение обязуется предоставлять гарантии и компенсации в соответствии с Трудовым законодательством и другими нормами права
- при временной нетрудоспособности;
  - при переводе на нижеоплачиваемую работу;
  - при несчастном случае на предприятии;
  - при направлении на медицинский осмотр;
  - при сдаче крови и ее компонентов;
  - при направлении в командировку;
  - оказывать содействие в повышении квалификации;
  - содействовать в получении для детей работников – путевок в летние оздоровительные лагеря.
- 6.1.3. В пределах средств фонда оплаты труда учреждения, может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов в календарном (финансовом) году, в соответствии с Положением об оплате труда работников;
- 6.1.4. Осуществлять доставку сотрудников транспортом учреждения к месту работы в – социально-реабилитационное отделение «урочище Белая горка», за счет средств от приносящей доход деятельности;
- 6.1.5. Производить оплату временной нетрудоспособности первые 3 календарных дня за счет средств работодателя;
- 6.1.6. Осуществлять оздоровительные мероприятия для сотрудников учреждения (с использованием физиотерапевтического кабинета, зала адаптивной физкультуры и ЛФК, а также получение психологической помощи (услуги психолога, использование сенсорной комнаты);
- 6.1.7. Выделять транспортные средства сотрудникам для их хозяйственно бытовых нужд с компенсацией ГСМ;

- 6.1.8. Получение бесплатной юридической помощи (консультации) юрисконсультами учреждения;
- 6.1.9. Компенсировать проезд на общественном транспорте специалистов (сотрудников) рабочее место которых расположено в сельских населенных пунктах с целью решения производственных вопросов, осуществлению выполнения должностных обязанностей;
- 6.1.10. Осуществлять гарантии при направлении работника в служебную командировку, сохранением места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст.167, ст.168 ТК РФ) и нормативно правовыми актами Правительства Российской Федерации.
- 6.1.11. Гарантии деятельности совета трудового коллектива. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством;
- 6.1.12. Гарантии и льготы, определенные настоящим коллективным договором п.5.2 Раздела 5. предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.
- 6.1.13. 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.
- 6.1.14. Работники, достигшие возраста сорока лет, 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
- 6.1.15. 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.
- 6.1.16. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Подтверждающим документом прохождения диспансеризации является справка выданная ЛПУ.
- 6.1.17. На время прохождения периодического медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными проходить такие осмотры и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

## РАЗДЕЛ 7

### 7.1. Разрешение трудовых споров

- 7.1.1. По мере возникновения разногласий между работниками и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, стороны пришли к согласию о максимальном разрешении спора мирным путем.
  - коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ;

- индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам и разрешаются в порядке, предусмотренном ТК РФ;

## **РАЗДЕЛ 8**

### **8.1. Социальное партнерство в сфере труда**

*В соответствии с главами 3,4,5,6 Трудового Кодекса Российской Федерации*

- 8.1.1. Социальное партнерство в сфере труда – система взаимоотношений между работниками (представителями работодателей), органами государственной власти, органов местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- 8.1.2. Социальное партнерство осуществляется в форме проведения коллективных переговоров и заключение коллективного договора, путем участия работников (представителей работников) и работодателя.

## **РАЗДЕЛ 9.**

### **9.1. Работа с молодежью**

С целью сохранения и развития кадрового потенциала учреждения, эффективного участия молодых работников (до 35 лет включительно) в реализации производственных планов предприятия, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодёжи:

- 9.1.1. Способствовать адаптации молодых работников в учреждении, организации рабочих мест, производственного быта, созданию необходимых условий для профессионального роста, развитию наставничества;
- 9.1.2. Работодатель организует стажировку молодых специалистов, поступивших в учреждение, для дальнейшего повышения уровня специальной подготовки и углубления знаний;
- 9.1.3. Оказывать содействие в организации и проведении массовых физкультурно-оздоровительных мероприятий и спартакиад, обеспечивать молодым работникам доступность занятий спортом, самодеятельностью (в т.ч. технической).
- 9.1.4. С целью закрепления кадров не допускать увольнения по инициативе администрации в связи с сокращением численности или штата молодых специалистов в течение трех лет работы в учреждении;
- 9.1.5. Обобщать и распространять опыт работы с молодежью в структурных подразделениях учреждения по привлечению молодых работников к активному участию в деятельности учреждения. Содействовать развитию молодежного движения.
- 9.1.6. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.
- 9.1.7. Осуществлять взаимодействие с учебными заведениями для последующего трудоустройства молодых специалистов в учреждение.

### **Ответственность за выполнение условий коллективного договора**

- контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных началах;
- стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников «Учреждения» не позднее 31 января года следующим за отчетным;

- работодатель несет ответственность в соответствии с Законодательством за неисполнение, ненадлежащее исполнение принятых обязательств по выполнению коллективного договора, при отсутствии факторов непреодолимой силы и изменений нормативно-правовой базы.
- работники отказываются от участия в забастовке, в связи с принятием на себя обязательств работодателем по исполнению условий настоящего договора.

Государственное автономное учреждение  
социального обслуживания Свердловской  
области «Комплексный центр социального  
обслуживания населения города Ирбита и  
Ирбитского района»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор  
Т.Н.Кайгородцева



Г. Ирбит  
Свердловской области

Мотивированное мнение совета трудового  
коллектива учтено  
№ 7 от 31.07.2023 года

## ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка

### 1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) определяют трудовой распорядок в ГАУСО СО «КЦСОН г. Ирбита и Ирбитского района» (далее - Учреждение) и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.2. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с трудовым законодательством РФ и уставом Общества в целях укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда работников Учреждения.

1.3. В настоящих Правилах используются следующие понятия:

"Работодатель" – ГАУСО СО «КЦСОН г. Ирбита и Ирбитского района»;

"Работник" - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 ТК РФ;

"дисциплина труда" - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором (при его наличии), соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя.

1.4. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Изменения и дополнения к настоящим Правилам разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.6. Официальным представителем Работодателя является директор.

1.7. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров.

### 2. Порядок приема работников



2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с настоящими Правилами, коллективным договором (при его наличии), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее;
- 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 и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие (имевшие) судимость, подвергающиеся (подвергавшиеся) уголовному преследованию;
- иные документы - согласно требованиям действующего законодательства РФ.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

2.4. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

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 системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

2.5. 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.

2.6. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового

договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.7. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя, уполномоченного осуществлять допуск к работе. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня такого допущения.

2.7.1. Запрещается допускать Работника к работе без ведома или поручения Работодателя либо его уполномоченного на это представителя. Если Работник допущен к работе не уполномоченным на это лицом, то такое лицо может быть привлечено к ответственности, в том числе материальной.

2.8. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок - не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иное не установлено Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

2.9. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.10. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения такого договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.

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

2.12. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. В случаях, когда Работник фактически допускается к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.13. 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 или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по специальности в течение одного года со дня его получения;
- 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 (при его наличии).

2.14. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждения и его заместителей, главного бухгалтера срок испытания устанавливается до шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.15. При заключении трудового договора на срок до двух месяцев испытание Работнику не устанавливается.

2.16. При заключении трудовых договоров с работниками, с которыми согласно законодательству РФ Работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной

индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, в трудовом договоре производится необходимая запись.

2.17. Заключение трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими. Граждане, соискатели вакансии ранее замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеют право замещать должности в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, которое дается в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации. Данные соискатели, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы.

Работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.18. При заключении трудового договора с лицами, не достигшими возраста восемнадцати лет, прохождение предварительный медицинский осмотр обязательно.

2.19. На основании заключенного трудового договора издается приказ (распоряжение) о приеме Работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.20. Перед началом работы (началом непосредственного исполнения Работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) Ответственное лицо (уполномоченное лицо) проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда.

Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, к работе не допускается.

2.21. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у Работодателя является для работников основной.

### 3. Порядок перевода работников

3.1. Перевод Работника на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции Работника и (или) структурного подразделения, в котором работает Работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

3.2. Перевод Работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия Работника.

3.3. Допускается временный перевод (сроком до одного месяца) на другую работу, не

обусловленную трудовым договором, у того же работодателя без письменного согласия Работника:

- в случаях предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, предусмотренными Трудовым кодексом РФ.

3.4. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем и Работником). Один экземпляр соглашения передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра соглашения подтверждается подписью Работника на экземпляре, хранящемся у Работодателя.

3.5. Перевод Работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный руководителем учреждения, объявляется Работнику под подпись.

#### 4. Порядок увольнения работников

4.1. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами. Основаниями прекращения трудовых отношений являются: инициатива работника, инициатива работодателя, обстоятельства не зависящие от воли сторон.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации учреждения либо прекращения деятельности
- 2) сокращения численности или штата работников организации,
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
  - а) прогула, то есть отсутствия 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);
  - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории учреждения - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
  - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в

законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы 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 после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

4.1.1 Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон.

4.1.2. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч.1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п.2 ч.1ст. 81 Трудового Кодекса РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. Уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе помимо категорий предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации следующим лицам:

- Предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) при отсутствии права на досрочное пенсионное обеспечение по старости;
- Имеющим инвалидность, до достижения возраста, дающего право на назначение страховой пенсии;
- Одному из членов семьи, если при сокращении численности или штата работников предполагается увольнение работников, являющихся членами одной семьи;
- Женщине, имеющей ребенка, не достигшего 3-х летнего возраста;
- Одиноким родителям (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели), воспитывающим ребенка, не достигшего 16-летнего возраста (ребенка-

инвалида, не достигшего 18 летнего возраста), многодетным родителям, воспитывающим трех и более детей, не достигших 18 летнего возраста.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность);

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- 1) призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- 4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- 5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами;
- 6) смерть работника а также признание судом работника умершим или безвестно отсутствующим;
- 7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации.

4.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) Работодателя. С приказом (распоряжением) Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). Если приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

4.3. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.4. При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

4.5. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя, и произвести выплату всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным Работником требования о расчете. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4.6. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора производится в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

4.8. В случаях, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, Работодатель направляет Работнику уведомление о

необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку 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.

По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку (в случае, если на работника не ведется трудовая книжка, сведения о трудовой деятельности у данного работодателя) после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, по обращению работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки. Копии документов, связанных с работой, заверяются надлежащим образом и предоставляются работнику безвозмездно.

## 5. Основные права и обязанности Работодателя

### 5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 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 (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- требовать от работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать производственный совет;
- реализовывать права, предусмотренные законодательством о специальной оценке условий труда;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).
- осуществлять иные права, предоставленные ему в соответствии с трудовым законодательством.

### 5.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора (при его наличии), соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие 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;
- вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором (при его

наличии), трудовыми договорами;

- 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 подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором (при его наличии) 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 Российской Федерации;

- отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором (при его наличии), соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

#### 5.2.1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

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

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, стажировку по охране труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении противопоказаний для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором, подтвержденных медицинским заключением, которое выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период



времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

## 6. Основные права и обязанности работников

### 6.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- обеспечение рабочим местом, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором (при его наличии);
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором (при его наличии) 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;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- реализацию иных прав, предусмотренных в трудовом законодательстве.

### 6.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность Работника;
- качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем

месте, проверку знания требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простои и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;

- поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;

- соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

- повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам);

- заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных законом;

- своевременно извещать администрацию (отдел кадров) об отсутствии на работе по уважительной причине, с последующим предоставлением документов, подтверждающих временное отсутствие на рабочем месте (в.ч. нетрудоспособность; дни сдачи крови и ее компонентов др.).

- соблюдать установленные Работодателем требования:

- а) не использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование Работодателя;

- б) не использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем; в период рабочего времени не вести личные телефонные разговоры, не читать книги, газеты, иную литературу, не имеющую отношения к трудовой деятельности, не пользоваться сетью Интернет в личных целях, не играть в компьютерные игры;

- в) не курить в помещениях учреждения, вне оборудованных зон, предназначенных для этих целей;

- г) не употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, не приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- д) не выносить и не передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;

- е) не оставлять на длительное время рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.

6.3. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

## 7. Рабочее время

7.1. Продолжительность рабочего времени работников Учреждения составляет 40 часов в неделю.

7.1.1. Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время начала работы - 8.00, время окончания работы - 17.00;
- перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 12.00 до 13.00. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

7.1.2. Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

7.1.3. Для работников среднего медицинского персонала и врачей – 39 часовая рабочая неделя;

7.2. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.
- для женщин работающих в сельской местности, рабочий день начинается в 8-00 часов заканчивается в 16-00 часов, рабочий день длится 7,2 часа с перерывом для отдыха и питания с 12-00 часов до 12 часов 48 минут, а также для всех работников работающих в режиме 36 часовой рабочей недели.

Работники занятые на работах связанных с обслуживанием граждан, предоставлением социальных услуг, осуществляющих охрану помещений, обеспечивающих содержания зданий и сооружений т.е. работающие в режиме выходящим за пределы нормальной продолжительности рабочего времени (сменяемости работников – сменный график работы)- формируют следующие должности:

- ✓ **оператор котельной** – структуры ремонтно – технического и энергетического обслуживания, обслуживание электрокотельной на территории социально-реабилитационного отделения (урочище Белая горка);
- ✓ **медицинская сестра** - (структурное подразделение – Социально-реабилитационное отделение (урочище Белая горка);
- ✓ **водитель автомобиля** – в структуре транспортное обслуживание – работа на территории социально-реабилитационного отделения (урочище Белая горка);
- ✓ **повар** - в структуре - организация питания, работа в социально-реабилитационном отделении (урочище Белая горка) и отделении временного проживания (с.Пьянково);
- ✓ **официант, мойщик посуды** – в структуре - организация питания, работа в социально-реабилитационном отделении (урочище Белая горка) и отделении временного проживания (с.Пьянково);
- ✓ **санитарка, уборщик служебных помещений** - структурное подразделение , отделение временного проживания (с.Пьянково);
- ✓ **сторож (вахтер)** – в структуре обслуживание зданий и территорий, работа на территории: г. Ирбит ул. Орджоникидзе,52; отделение временного проживания с. Пьянково ул.

Юбилейная, 29-ж; территория Урочище Белая горка – здание социально-реабилитационного отделения.

**Режимы работы и отдыха по отдельным должностям работающим в режиме сменяемости работников (сменном режиме):**

- ✓ **Оператор котельной** – режим работы в период отопительного сезона – смена может составлять до 24 часов. Междусменные перерывы в соответствии с графиком работы; перерывы для отдыха и приема пищи в период рабочего дня (смены) не более двух часов; Время для отдыха и приема пищи с 12-00 часов до 13-00 часов в оплату рабочего времени не включается (один час - 60 мин);
- ✓ **Медицинская сестра** – режим работы с 17-00 часов до 8-00 часов дня следующего, в соответствии с графиком работы перерыв для отдыха и приема пищи на рабочем месте.
- ✓ В выходные нерабочие праздничные дни - режим работы (смена) с 8-00 до 08-00 часов дня следующего, в соответствии с графиком работы; перерывы для отдыха и приема пищи через 4 часа после начала работы (смены) продолжительностью не менее 30 мин. но не более одного часа (60 мин).  
Время для отдыха и приема пищи с 12-00 часов до 13-00 часов в оплату рабочего времени не включается один час (60 мин).
- ✓ **Водитель автомобиля** (автомобиль, рабочее место на территории социально-реабилитационного отделения (урочище Белая горка) – режим работы с 7-00 часов до 19-00 часов, в соответствии с графиком работы; при общей продолжительности управления автомобилем в течении смены не превышающем 9 часов, пищи, перерыв для отдыха и питания предоставляется через 4 часа после начала работы (смены) продолжительностью не менее 30 мин. но не более одного часа (60 мин).  
Время для отдыха и приема пищи в оплату рабочего времени не включается.
- ✓ **Повар** – режим работы с 7-00 часов до 19-00 часов в соответствии с графиком работы; перерыв для отдыха и приема пищи не более одного часа (60 мин);  
Время для отдыха и приема пищи в оплату рабочего времени не включается.
- ✓ **Официант, мойщик посуды** - режим работы с 7-00 часов до 19-00 часов в соответствии с графиком работы; перерыв для отдыха и приема пищи не более одного часа (60 мин);  
Время для отдыха и приема пищи в оплату рабочего времени не включается.
- ✓ **Санитарка** - режим работы с 8-00 часов до 20-00 часов; перерыв для отдыха и приема пищи не более одного часа (60 мин); время для отдыха и приема пищи в оплату рабочего времени не включается.
- ✓ **Санитарка** - в режиме работы с 20-00 часов до 08-00 часов дня следующего, перерыв для отдыха и приема пищи на рабочем месте, время отдыха и приема пищи включается в рабочее время.
- ✓ **Сторож (вахтер)** для работников – в структуре: «обслуживание зданий и сооружений, выполнение работ по обеспечению охраны зданий» работа в социально-реабилитационном отделении (урочище Белая горка) и отделении временного проживания (с. Пьянково ул. Юбилейная, 29ж) :  
- режим работы с 8-00 часов до 20-00 часов – первая смена, перерыв для отдыха и приема пищи не более одного часа (60 мин);  
Время для отдыха и приема пищи в оплату рабочего времени не включается.
- ✓ -режим работы с 20-00 часов до 8-00 часов утра дня следующего – вторая смена; перерыв для отдыха и приема пищи – на рабочем месте, время отдыха и приема пищи включается в рабочее время.
- ✓ **Сторож (вахтер)** - для работников обеспечивающих охрану административного здания (г. Ирбит ул. Орджоникидзе, 52) ж :

- режим работы с 17-00 часов до 8-00 часов дня следующего, в выходные, нерабочие, праздничные дни, в режиме - сутки 24 часа в соответствии с графиком работы; прием пищи – на рабочем месте. Время приема пищи включается в рабочее время.

Ночным временем считается с 22-00 часов до 6-00 часов.

7.3. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и Работником, работнику может устанавливаться неполное рабочее время.

7.3.1. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работников следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

7.4. Максимальная продолжительность ежедневной работы предусмотрена для следующих лиц:

- инвалидам - в соответствии с медицинским заключением.

В связи с особенностью работы учреждения, круглосуточным пребыванием обслуживаемого контингента режим рабочего времени и времени отдыха водителей а/м работающих по трудовому договору в учреждении устанавливается сменный режим работы с предельной продолжительностью смены 12 часов и ведется суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода до трех месяцев (Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденных Приказом Минтранса России от 20.08.2004 года № 15 в ред. 05.06.2017 года).

7.5. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.

7.5.1. Если Работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

7.5.2. Указанные в п. п. 7.5 и 7.5.1 ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в следующих случаях:

- если по основному месту работы Работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы;
- если по основному месту работы Работник отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.

7.6. Для всех категорий работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

7.7. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

7.7.1. Сверхурочная работа - работа, выполняемая Работником по инициативе работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной

работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан получить письменное согласие Работника на привлечение его к сверхурочной работе.

Работодатель вправе привлекать Работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при проведении общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

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

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

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

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

7.7.2. Режим ненормированного рабочего дня - особый режим, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в трудовой договор. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является приложением к коллективному договору. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет - три календарных дня;

7.8. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

7.9. По соглашению сторон трудового договора, в случае привлечения работника к работе в выходные нерабочие (праздничные) дни с согласия самого работника (решение производственных вопросов, дежурство и иное), работнику предоставляются другие оплачиваемые дни отдыха (отгулы). Использование отгулов осуществляется в течение шести месяцев.

## 8. Время отдыха

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

8.2. Видами времени отдыха являются:

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

8.3. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

1) перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 12.00 до 13.00 в течение рабочего дня;

2) два выходных дня - суббота, воскресенье (исключение для работников работающих в сменном режиме работы);

3) нерабочие праздничные дни применяются в учреждении в соответствии с календарем праздничных дат в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации,

4) ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

8.3.1. Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.

8.4. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней, работникам инвалидам продолжительностью – 30 (тридцать) календарных дней.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.4.1. 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.

8.4.2. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

- 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;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.4.3. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленный графиком отпусков. График отпусков утверждается Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

8.4.4. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

8.5. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

8.6. При возникновении обстоятельств по использованию ежегодного оплачиваемого отпуска в отличный от предусмотренного в графике отпусков период Работник обязан согласовать с Работодателем срок переноса, в письменном виде не позднее чем за две недели до предполагаемого отпуска.

8.7. 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.

8.7.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить 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, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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;

8.8. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 (три) календарных дня.

## 9. Оплата труда

9.1. Заработная плата Работника в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, закрепленной в Положении об оплате труда, состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

9.1.1. Должностные оклады установлены по профессиональным группам в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области № 170-ПП от 23.03.2017 года, в дальнейшем, должностные оклады могут изменяться с учетом внесения изменений в оплату труда в соответствии с Федеральным и региональным законодательством.

9.2. Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением работников в возрасте до 18 лет.

9.3. Работникам в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

9.4. В случае установления Работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

9.5. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца: 10-го и 25-го числа каждого месяца: 25-го числа выплачивается первая часть заработной платы Работника за текущий месяц; 10-го числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с Работником. Расчет заработной платы за месяц отражается в расчетном листке, который выдается работнику до перечисления заработной платы.

9.5.1. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней. Оплата отпуска производится не позднее трех дней до его начала.

9.6. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления в кредитную организацию на лицевой счет, указанную работником в заявлении. Работник вправе поменять кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата. Для этого необходимо направить Работодателю заявление об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня ее выплаты.

9.7. Работодатель с заработной платы Работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

9.8. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы в связи с не прохождением обучения и



проверки знаний и навыков в области охраны труда или медицинского осмотра не по вине Работника весь период отстранения оплачивается ему как простой.

## 10. Поощрения за труд

10.1. Работодатель вправе поощрять работников оценивая результативность и качество работы поощрения предусматривают:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение грамотой;

10.1.1. Размер премии устанавливается в пределах, предусмотренных Положением об оплате труда.

10.2. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении) Работодателя и доводятся до сведения всего трудового коллектива. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

## 11. Ответственность сторон

### 11.1. Ответственность Работника:

11.1.1. За совершение Работником дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной ответственности.

11.1.2. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

11.1.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

11.1.4. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.1.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников. 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.

11.1.6. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под подпись, то составляется соответствующий акт.

11.1.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

11.1.9. 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.

11.1.10. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в пункте 10.1 настоящих Правил, к Работнику не применяются.

11.1.11. Работодатель имеет право привлекать Работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

11.1.12. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

11.1.13. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение Работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

11.1.14. Материальная ответственность Работника наступает в случае причинения им ущерба Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

11.1.15. Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат.

11.1.16. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

- действия непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

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

11.1.18. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами, на Работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность Работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

11.1.19. Размер ущерба, причиненного Работником Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

11.1.20. Истребование от Работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения Работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

11.1.21. 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.

11.1.22. 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.

11.1.23. Работник, виновный в причинении ущерба Работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае Работник представляет Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения Работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность

взыскивается в судебном порядке.

11.1.24. С согласия Работодателя Работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

11.1.25. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения Работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.

11.1.26. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

11.2. Ответственность Работодателя:

11.2.1. Материальная ответственность Работодателя наступает в случае причинения ущерба Работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

11.2.2. Работодатель, причинивший ущерб Работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

11.2.3. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя.

11.2.4. Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения Работника возможности трудиться.

11.2.5. Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии Работника ущерб может быть возмещен в натуре.

11.2.6. Работник направляет Работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. В случае несогласия с решением Работодателя или неполучения ответа в установленный срок Работник имеет право обратиться в суд.

11.2.7. 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.

11.2.8. Моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

## 12. Заключительные положения

12.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и Работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов РФ.

12.2. По инициативе Работодателя или работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель  
 коллектива

Кукарских М.Г.

«01» августа

Совета трудового

2023 года

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

Т.Н. Кайгородцева

Государственное автономное учреждение  
 социального обслуживания Свердловской  
 области «Комплексный центр социального  
 обслуживания населения города Ирбита и  
 Ирбитского района»

«01» августа 2023 года

Г. Ирбит

Свердловской области

## СОГЛАШЕНИЕ

О проведении мероприятий на 2023-2026 годы по охране труда

№ п/п	Мероприятие, предусмотренное соглашением	Сроки выполнени я	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность
1	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры	Ежедневно	Заведующий хозяйством  Ответственный за электрохозяйство  Специалист по ОТ	Своевременное выявление неисправностей и содержание в исправном состоянии осветительной аппаратуры
2	Своевременное обеспечение работников моющими средствами, спецодеждой и иными средствами индивидуальной защиты. (в соответствии с нормами).	Ежемесячно	Главный бухгалтер;  Специалист по ОТ;  Заведующий хозяйством	Соблюдение требований в обеспечении санитарии и гигиены, обеспечение средствами индивидуальной защиты.
3	Содержание аптечек первой медицинской помощи в комплектации	1 раз в квартал	Заведующий хозяйством  Зав. Социально- реабилитационным отделением  Зав. Отделения временного проживания	Своевременное оказание первой необходимой помощи
4	Контроль за состоянием	Ежедневно	Заведующий	Содержание в исправном

	системы тепловодоснабжения.  Своевременное устранение неисправностей.		хозяйством,  Зам.директора по АХЧ.	состоянии систем коммуникации
5	Контроль за соблюдением безопасных условий труда, пожарной безопасности на рабочем месте	Постоянно	Руководители структурных подразделений; Механик; Специалист по ОТ.	Обеспечение требований охраны труда и технике безопасности при выполнении работ
6	Проведение специальной оценки условий труда(СОУТ) по мере создания рабочих мест и рабочих мест с вредными условиями труда.	Ежегодный мониторинг и планирование.	Специалист по ОТ	Реализация обязанностей работодателя по обеспечению безопасности работников на рабочем месте в процессе их трудовой деятельности.
7.	Обучение руководителей подразделений по охране труда.	Ежегодное планирование. В соответствии и со сроками прохождения.	Специалист по ОТ  Заместитель директора по кадрам	Приобретение знаний организации безопасного труда. Проверка знаний ОТ и ТБ
8	Организация и проведение предварительных и периодических медицинских осмотров, соблюдение гарантий работникам при прохождении обязательных медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования и диспансеризации.	Согласно плана-графика на календарный год.	Специалист по ОТ  Специалист по кадрам	Охрана здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, выявление патологических состояний, заболеваний и факторов риска их развития.
9	Визуальный осмотр и проверка эксплуатируемого оборудования, электрических сетей, розеток, бытовых электроприборов	1 раз в 6 месяцев	Заместитель директора по АХЧ  Ответственный за электрохозяйство	Своевременное выявление неисправностей и содержание в исправном состоянии электрооборудования.

10	Обследование пожарных водоемов, испытание наружного пожарного водопровода, проверка огнезащитной обработки деревянных конструкций чердачных перекрытий	2 раза в год ( весна и осень )	Заместитель директора по АХЧ  Члены ДПД  Специалист по ОТ	Своевременное выявление неисправностей и содержание в исправном состоянии.
11	Проведение обучения по ОТ и проверку знаний требований в этой области ( инструктаж по охране труда; стажировка на рабочем месте (для определенных категорий работников); - обучение по оказанию первой помощи пострадавшим; обучение по использованию (применению) СИЗ; обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организациях, обучающих в области охраны труда.	1 раз в год	Специалист по охране труда	Для получения базовых знаний и необходимых навыков по использованию электрооборудования.

Государственное автономное учреждение социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Ирбита и Ирбитского района»



УТВЕРЖДАЮ:

Директор  
Т.Н. Кайгородцева

*Т. Кайгородцева*

«01» августа 2023 год

г. Ирбит  
Свердловской области

**Нормы**  
выдачи бесплатной спецодежды, санитарной одежды,  
спецобуви и других средств  
индивидуальной защиты работникам учреждения

№ п/п	Наименование профессии (должность)	Наименование специальной одежды, санитарной одежды и (СИЗ)	Нормы выдачи на год (штук, пар, комплекты)	Основание выдачи СИЗ (нормативные акты и т.п.)
1	Водитель легкового автомобиля/ автобуса.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки хлопчатобумажные; Перчатки резиновые или из полимерных материалов; Жилет сигнальный 2 класса защиты.	1 шт.  6 пар  Дежурные  1 шт.	Приказ Минздравсоцраз вития от 22.06.2009 г. № 357н (приложение 1,п.2)
2	Заведующий хозяйством	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт.  6 пар	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 года № 997н (п.32)
3	Заведующий складом	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  6 пар	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 года № 997н (п.31)
4	Кастелянша	Халат или костюм для	1 шт.	Приказ

		защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.		Минтруда России от 09.12.2014 года № 997н (п.48)
5	Оператор котельной (электрокотельной)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт.  12 пар	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 года № 997н (п.56)
6	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Фартук из полимерных материалов с нагрудником; нарукавники из полимерных материалов.	1 шт.  2 шт.  до износа	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 года № 997н. (п.122)
7	Официант	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; (белый) Фартук из полимерных материалов; Косынка.	1 шт.  2 шт.  1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 года № 997н (п.119)
8.	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  2 шт.  1 пара  6 пар	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 года № 997н (п.23)
9.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Сапоги резиновые с защитным подноском;	1 шт.  1 пара	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 года № 997н (п. 135)



		Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов; Щиток защитный лицевой или очки защитные. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	6 пар  12 пар  до износа  до износа	
10.	Уборщик служебных помещений	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки резиновые или из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  12 пар  6 пар	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 года № 997н (п. 171)
11.	Механик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; Перчатки с точечным покрытием; Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт.  4 пары  До износа  До износа	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 года № 997н (п. 38)
12.	Медицинская сестра физкабинета	Халат хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические; Очки защитные.	1 шт.  дежурные  до износа	Приказ Минтруда России от 29.12.1997г. №68 (Прил.11,п 18)
13	Оператор стиральных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат х/б Фартук из полимерных материалов; Перчатки с полимерным покрытием  Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт.  дежурный  6 пар  Дежурные	Приказ Минтруда России от 09.12.1997 г. № 997н (п.115).

14	Младший медицинский персонал(санитарки)	Халат х/б или смесовый (костюм) Перчатки резиновые	2 шт/год 12 пар	Приказ Минздрава СССР от 29.01.1988 года № 65
15	Средний медицинский персонал (медсёстры, медбрат)	Халат х/б или смесовый (костюм) Колпак х/б или смесовый	1 шт. 1 шт.	Приказ Минздрава СССР от 29.01.1988 года № 65
16	Мойщик посуды	Костюм для защиты от производственных загрязнений и механических воздействий;  Фартук из полимерных материалов с нагрудником;  Нарукавники из полимерных материалов;  Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт.  2 шт.  до износа  12 пар	Приказ Минтруда России от 09.12.1997 г. № 997н (п.92).
17	Социальный работник	Плащ или куртка Халат х/б Обувь зимняя утеплённая Обувь кожаная Обувь резиновая Обувь комнатная Перчатки(варежки) Сумка-коляска Сумка хозяйственная Полотенце	1 шт/ 3года 1 шт. 1 пара /3года  1 пара/ 2года 1 пара 1 пара 1 пара/ 2года 1 шт 1 шт 2 шт	Постановление Правительства Свердловской области от 02.08.1996г. № 635-п

Государственное автономное учреждение социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Ирбита и Ирбитского района»

УТВЕРЖДАЮ: Директор Т. Н. Кайгородцева  
«01» августа 2023

Г. Ирбит  
Свердловской области

## СПИСОК

### Должностей и профессий с ненормированным рабочим днем

№ п.п.	Наименование профессии , должности	Основание	Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день
1.	Директор	Трудовой договор с руководителем государственного учреждения социального обслуживания Свердловской области № 24-20 от 26.005.2020 года	3 календарных дня