

Муниципальное бюджетное учреждение
«Комплексный центр социального обслуживания населения
Никольского района Пензенской области»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.
09 12 2025
Регистрационный № 3833
Специалист *[подпись]*

на 2025-2028 годы

Представитель работодателя:

И.о.директора МБУ КЦСОН

Никольского района

Пензенской области

[подпись] О.Н. Советкина

« 09 » декабря 2025 г.



Представитель работников:

Председатель профсоюзного комитета

МБУ КЦСОН Никольского района

Пензенской области

[подпись] И.А. Бебина

« 09 » декабря 2025 г.

Принят на общем собрании трудового коллектива

МБУ КЦСОН Никольского района

Пензенской области

Протокол общего собрания № 4 от 09 декабря 2025 г.

город Никольск

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения.
2. Оплата труда.
3. Трудовой договор.
4. Вопросы занятости.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Охрана труда и здоровья.
7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.
8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.
9. Заключительные положения.

ПРИЛОЖЕНИЯ:

1. Приложение №1: Перечень должностей работников работающих в ночное время.
2. Приложение №2: Размеры единовременных выплат с внебюджетного счета.
3. Приложение №3: Перечень должностей по обеспечению средствами индивидуальной защиты.
4. Приложение №4: Перечень должностей работников, которым установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.
5. Приложение №5: Положение о персональных данных сотрудников.
6. Приложение №6: Правила внутреннего трудового распорядка МБУ КЦСОН Никольского района Пензенской области.
7. Приложение №7: Положение об оплате труда МБУ КЦСОН Никольского района Пензенской области.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в лице их представителей. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Муниципальное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Никольского района Пензенской области», далее - Работодатель в лице своего представителя исполняющего обязанности директора МБУ КЦСОН Никольского района Пензенской области Советкиной Ольги Николаевны.

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя председателя первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Никольского района Пензенской области» (далее Профком) Бебиной Ирины Алексеевны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- ◆ создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- ◆ установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- ◆ создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- ◆ практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- ◆ соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- ◆ предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- ◆ обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- ◆ выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- ◆ создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- ◆ учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- ◆ обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- ◆ обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- ◆ не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- ◆ 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 ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- ◆ рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- ◆ способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей. Нацеливать работников на соблюдение в трудовых отношениях действующего законодательства, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, соглашений, действие которых распространяется на организацию трудовых и социальных отношений в Учреждении в установленном законами порядке, условий коллективного договора, трудовых договоров, на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- ◆ способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- ◆ добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- ◆ контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении;
- ◆ в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия с другой стороны и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

1.6. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с 09 декабря 2025 года и действует до 09 декабря 2028 года.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.11. Коллективный договор распространяет своё действие на всех работников Учреждения, его структурных подразделений, включая обособленно выделенные.

1.12. Во взаимоотношениях с работодателем профсоюзный комитет представляет интересы только членов профсоюза данного Учреждения.

1.13. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Никольского района Пензенской области» на право представления их интересов во взаимоотношениях с Работодателем.

Данное право работники, не являющиеся членами Профсоюза осуществляют путём подачи соответствующего заявления на имя председателя профсоюзного комитета Учреждения, который в течение 10 дней с момента принятия заявления назначает заседание профсоюзного комитета Учреждения, где простым большинством голосов от общего числа присутствующих на заседании профсоюзного комитета членов принимается решение об удовлетворении (либо об отказе в удовлетворении) представлять интересы обратившегося работника в его взаимоотношениях с работодателем.

1.14. Заключение, либо изменение коллективного договора осуществляется с предварительным переговорным процессом (ст.36-44 ТК РФ), инициатором которого может выступить любая из сторон договора. Не допускается ведение коллективных переговоров от имени работников лицами, представляющими интересы работодателя (ст. 36 ТК РФ).

Комиссия для проведения переговорного процесса формируется решением сторон.

Полномочия сторон закрепляются локальным нормативным актом Учреждения.

Представители сторон обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения уведомления от одной из сторон.

Заседания комиссии в обязательном порядке оформляются протоколом о ходе переговоров и согласовании проекта коллективного договора.

При наличии разногласий, по которым не принято согласованного решения, они оформляются протоколом разногласий. Урегулирование разногласий производится в порядке, предусмотренном гл. 61 ТК РФ.

Проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению всеми работниками Учреждения в течение 10 календарных дней.

Общий срок переговоров по заключению коллективного договора не должен превышать трёх месяцев с момента начала переговоров (ст. 40 ТК РФ).

1.15. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.16. Коллективный договор прекращает своё действие досрочно только в случае реорганизации или ликвидации Учреждения, при которых учреждение теряет самостоятельный юридический статус.

1.17. При реорганизации или ликвидации Учреждения, коллективный договор сохраняет своё действие на весь период реорганизации или ликвидации.

1.18. Содержание и структура коллективного договора определяются его сторонами самостоятельно.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Оплата труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, повышающие коэффициенты, устанавливается и осуществляется в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

2.2. Работодатель обязуется из средств внебюджетного счета выплачивать материальную помощь на погребение, для чествования юбиляров и других причитающихся работникам выплат (Приложение 2).

2.3. Работодатель, обязуется со средств внебюджетного счета выплачивать единовременное поощрение работникам центра к профессиональным и другим праздникам, в связи с оформлением на пенсию. (Приложение 2)

2.4. Оплата труда в учреждении регулируется настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами, являющимися приложениями к Коллективному договору и неотъемлемой частью Коллективного договора, определяющими порядок формирования и механизм регулирования системы оплаты труда.

2.5. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к должностным окладам.

Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, заключаемого в соответствии со ст. 151 ТК РФ, с настоящим Коллективным договором и Положением «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Никольского района Пензенской области».

2.6 Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со ст. 154 ТК РФ, настоящим Коллективным договором и Положением «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Никольского района Пензенской области». Доплата за работу в ночное время оплачивается в размере 50% должностного оклада, решение Собрания Представителей Никольского района Пензенской области от 25.02.2022 №480-59/4 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и учреждений социальной защиты населения Никольского района Пензенской области»

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Перечень подразделений (должностей работников) работающих в ночное время, в соответствии с характером и особенностями работы, утверждается Работодателем с учётом мотивированного мнения Профсоюза (приложение № 1).

Расчёт доплаты за каждый час работы в ночное время определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

2.7. Работникам, проходящим переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средний заработок.

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

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

Условия и порядок привлечения работников к сверхурочным работам, а также условия и порядок замены денежной компенсации предоставлением дополнительного времени отдыха определяются в каждом конкретном случае соглашением сторон трудового договора.

2.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере; работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.11. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

2.12. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: 15 числа каждого месяца – за первую половину месяца и 30 числа (в феврале 28) - окончательный расчет за месяц работы. Заработная плата перечисляется в указанную работником в заявлении кредитную организацию на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

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

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

2.13. Оплата отпуска осуществляется не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

2.14. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. за первую половину месяца) на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Зарплата не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

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 начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Порядок организации и формирование трудовых отношений в Учреждении осуществляется в соответствии с законодательством о труде, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися неотъемлемой частью Коллективного договора.

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором, действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника и системе оплаты труда (приложения к Коллективному договору).

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст.59 Трудового кодекса РФ.

3.3. Работодатель и работники в соответствии с настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, являющимися неотъемлемой частью Коллективного договора (приложения к Коллективному договору), обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод 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), допускается только по соглашению сторон трудового договора.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

При временных переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72.2 ТК РФ).

3.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.6. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы работник имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

3.7. Расторжение трудового договора осуществляется по основаниям предусмотренным гл. 13 ТК РФ.

4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза.

4.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.4. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 ст. 81 ТК РФ, при наличии возможностей предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.5. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

4.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

4.7. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства. Работодатель совместно с профсоюзом обязуется осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости.

4.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профсоюза.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов. Для женщин, работающих в сельской местности, не может превышать 36 часов в неделю при пятидневной рабочей недели, продолжительность рабочего времени медицинских работников не может превышать 39 часов в неделю, педагогических работников (воспитатель, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор) - 36 часов в неделю, воспитателя работающего с детьми с ограниченными возможностями здоровья - 25 часов в неделю, логопеда-20 часов в неделю, для работников, являющихся инвалидами I и II группы- не более 35 часов в неделю, остальных работников – 40 часов в неделю.

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения профкома. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом 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. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

5.2.1. Для сотрудников учреждения устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

- ◆ 8 часов при недельной норме 40 часов;
- ◆ 7,2 часа при недельной норме 36 часов;
- ◆ 7 часов при недельной норме 35 часов;
- ◆ 5 часов при недельной норме 25 часов;
- ◆ 4 часа при недельной норме 20 часов.

5.3. Выработка рабочего времени социального работника в месяц – есть усредненное количество годового рабочего времени (количество рабочих часов в году делится на 12 месяцев).

5.4. При выполнении отдельных видов работ, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени, ведется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период 1 год.

5.5. Отдельные категории работников имеют право на отпуск без сохранения заработной платы:

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается - на 1 час - для всех работников. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.7. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- ◆ работникам с ненормированным рабочим днем (приложение № 3).

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска.

5.8 Основной отпуск для работающих, независимо от должности и стажа, установлен продолжительностью 28 календарных дней. Для воспитателя, логопеда, педагога-психолога, педагога-организатора, социального педагога-56 календарных дней. Для работников-инвалидов- 30 календарных дней.

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с Профкомом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

5.9. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст.122 ТК РФ). По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен работнику до истечения этого срока.

5.10. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

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

Время использования отпуска, установленного графиком, может быть изменено или перенесено по следующим основаниям:

- ◆ по желанию работника, согласованному с Работодателем;
- ◆ при временной нетрудоспособности;
- ◆ при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- ◆ при совпадении ежегодного отпуска с учебным отпуском;
- ◆ при выполнении государственных обязанностей.

5.12. Стороны пришли к соглашению, что работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет право на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в связи:

- ◆ со своей юбилейной датой - 1 день;
- ◆ переездом на новое место жительства - 1 день.

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, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших

или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - 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;
- ◆ родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году.

5.13 В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.14. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

5.15. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- ◆ одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

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

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- ◆ безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- ◆ создание и функционирование системы управления охраной труда;
- ◆ соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- ◆ систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- ◆ реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- ◆ разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- ◆ режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- ◆ приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- ◆ оснащение средствами коллективной защиты;
- ◆ обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- ◆ организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- ◆ проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- ◆ в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- ◆ недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств

индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- ◆ предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;
- ◆ принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- ◆ расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ◆ санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- ◆ беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;
- ◆ выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- ◆ обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ◆ информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- ◆ разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа)
- ◆ ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- ◆ соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ◆ приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- ◆ при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.3. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.3.1. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню структурных подразделений и должностей (профессий) согласно приложению № 3. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спец. обувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

6.3.2. Предоставлять работникам дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, присоединяемый к основному по перечню структурных подразделений и должностей (профессий) согласно приложению № 4.

6.3.3. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- ◆ доплаты по перечню структурных подразделений и должностей (профессий);
- ◆ регламентированные перерывы при работе на персональных компьютерах по перечню структурных подразделений и должностей (профессий).

6.3.4. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

6.3.5. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- ◆ исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- ◆ по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.3.6. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.4. Работник обязан:

- ◆ соблюдать требования охраны труда;
- ◆ правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- ◆ следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- ◆ использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- ◆ проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- ◆ незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- ◆ немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- ◆ в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.5. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 5 человек.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Законом Пензенской области «О социальном партнерстве», настоящим коллективным договором.

7.2. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

7.3. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

7.4. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель заблаговременно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

7.5. Работодатель в рамках действующего законодательства согласовывает с Профсоюзом вопросы, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

7.6. Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (профком).

Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

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

При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в государственную инспекцию труда или в суд.

7.7. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных актов, посвященных вопросам социально-трудовых отношений, а также проекты актов по этим вопросам. Работодатель обязуется в недельный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать на их счет мотивированные ответы.

7.8. Работодатель обеспечивает участие председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях по вопросам социально-трудовых отношений.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по расследованию несчастных случаев на производстве и другие комиссии по вопросам социально-трудовых отношений.

7.9. Работодатель оказывает необходимую помощь в организации проведения в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) по вопросам заключения, изменения и выполнения колдоговора при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом с Работодателем времени их проведения (не позднее, чем за 7 дней).

7.10. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

7.11. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны пришли к соглашениям в том, что:

8.1. В целях эффективности работы организации, создания условий труда для конкурентоспособности работников как основы их социальной защищенности Работодатель с учетом мнения представительного органа работников: разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях, на производстве и доводит до сведения работников.

8.2. Работодатель обязуется в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

8.3. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с положением о порядке аттестации работников.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

9.2. Работодатель и Профсоюз систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в квартал проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в полугодие отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

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

9.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.6. Продолжительность переговоров не должна превышать 3 месяцев.

**Перечень
должностей работников МБУ КЦСОН Никольского района
Пензенской области,
работающих в ночное время**

| № п/п | Наименование должности (профессии) по штатному расписанию | Наименование и структурного подразделения |
|--------------|--|--|
| 1. | Сторож | филиал «Мечта» |
| 2. | Оператор котельной | филиал «Мечта» |
| 3. | Воспитатель | филиал «Мечта» |
| 4. | Помощник воспитателя | филиал «Мечта» |

Размеры единовременных выплат работникам учреждения с внебюджетного счета

1. Оказывать материальную помощь работникам МБУ КЦСОН Никольского района Пензенской области к праздничным датам: 23 Февраля, День 8-Марта, профессиональный праздник День социального работника.
2. Награждение работников МБУ КЦСОН Никольского района Пензенской области подарками к праздничным датам (23 февраля, 8-Марта, День социального работника, День матери, новогодние и Рождественские праздники).
3. Оказывать материальную помощь работникам МБУ КЦСОН Никольского района Пензенской области в связи со сложной жизненной ситуацией.
4. Работникам, проработавшим в учреждении более 5 лет, оказывать материальную помощь к юбилейным датам в размере до 5000 рублей.
5. Работникам МБУ КЦСОН Никольского района Пензенской области, проработавшим в учреждении более 5 лет, оказывать материальную помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере до 3000 рублей.
6. В случае смерти работника оказывать материальную помощь родственникам на погребение в размере до 3000 рублей.
7. Оказывать материальную помощь на погребение близких родственников (отца, матери, жены, мужа, детей) в размере до 5000 рублей.
8. Оказывать материальную помощь в связи со сложной жизненной ситуацией (лечение, несчастный случай в семье, сложное материальное положение), на погребение работникам МБУ КЦСОН Никольского района Пензенской области.
9. Работникам МБУ КЦСОН Никольского района Пензенской области выплачивать материальную помощь в связи с уходом на пенсию в размере до 3000 рублей.

**Перечень должностей
по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в муниципальном бюджетном
учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Никольского
района Пензенской области»**

| № п/п | Наименование должности по штатному расписанию | Номер типовых норм | Наименование средств индивидуальной защиты | | Норма выдачи на год (единиц) |
|-------|---|--|--|--|------------------------------|
| 1. | Оператор котельной | Приказ 767н, от 29.10.2021г приложение № 1 | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) | 1 шт. |
| | | | Средства защиты ног | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) | 1 пара |
| | | | Средства защиты рук | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) | 12 пар |
| | | | Средства защиты головы | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. |
| | | | Средства защиты глаз | Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания | 1 шт. |
| 2. | Повар | Приказ 767н, от 29.10.2021г приложение № 1 | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания) | 1 шт. |
| | | | Средства защиты ног | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) | 1 пара |
| | | | Средства защиты головы | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. |
| 3. | Помощник воспитателя | Приказ 767н, от 29.10.2021г | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от механических | 1 шт. |

| | | | | | |
|----|--|--|-----------------------------|---|-----------------|
| | | приложение № 1 | | воздействий (истирания) | |
| | | | Средства защиты ног | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) | 1 пара |
| | | | Средства защиты рук | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) | 12 пар |
| | | | Средства защиты головы | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. |
| 4. | Водитель автомобиля | Приказ 767н, от 29.10.2021г приложение № 1 | Одежда специальная защитная | Жилет сигнальный повышенной видимости | 1 шт. |
| | | | | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) | 1 шт. |
| | | | | Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды | 1 шт. на 2 года |
| | | | Средства защиты ног | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) | 1 пара |
| | | | Средства защиты рук | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) | 12 пар |
| | | | Средства защиты головы | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. |
| | | | Средства защиты глаз | Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости | 1 шт. |
| 5. | Уборщик производственных и служебных помещений | Приказ 767н, от 29.10.2021г приложение № 1 | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) | 1 шт. |
| | | | Средства защиты ног | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения | 1 пара |
| | | | Средства защиты рук | Перчатки для защиты от механических | 12 пар |

| | | | | | |
|----|--------------------|--|---------------------------------|---|-----------------|
| | | | | воздействий (истирания) | |
| | | | Средства для защиты головы | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. |
| 6. | Сторож | Приказ 767н, от 29.10.2021г приложение № 1 | Одежда специальная защитная | Жилет сигнальный повышенной видимости | 1 шт. |
| | | | | Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) | 1 шт. |
| | | | | Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды | 1 шт. на 2 года |
| | | | Средства защиты ног | Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) | 1 пара |
| | | | Средства защиты рук | Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) | 12 пар |
| | | | Средства защиты головы | Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. |
| 7. | Медицинская сестра | | Одежда специальная защитная | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений | 2 шт. |
| | | | Средства защиты ног | Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения | 1 пара |
| | | | Средства защиты глаз | Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания | 1 шт. |
| | | | Средства защиты органов дыхания | противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и | До износа |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | | | | газов средства | |
| | | | | Индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью- фильтрующие полумаски | |

**Перечень должностей работников, которым установлен ежегодный
дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день**

| № п/п | Наименование должности (профессии) и структурного подразделения по штатному расписанию | Структурное подразделение | Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день |
|----------|---|------------------------------|--|
| 1. | Директор | МБУ КЦСОН | 5 календарных дней |
| 2 | Гл. бухгалтер | МБУ КЦСОН | 3 календарных дня |
| 3 | Бухгалтер | МБУ КЦСОН | 3 календарных дня |
| 4 | Специалист по кадрам | МБУ КЦСОН | 3 календарных дня |
| 5. | Зав отделением надомного социального обслуживания | МБУ КЦСОН | 3 календарных дня |
| 6. | Зав. отделением срочного социального обслуживания | МБУ КЦСОН | 3 календарных дня |
| 7. | Зав. отделением социальной реабилитации несовершеннолетних «Мечта» | Филиал «Мечта» | 5 календарных дней |
| 8. | Зав. отделением профилактики безнадзорности отделения социальной реабилитации несовершеннолетних «Мечта» | Филиал «Мечта» | 3 календарных дня |
| 9. | Водитель | МБУ КЦСОН, Филиал «Мечта» | 3 календарных дня |
| 10. | Специалист по социальной работе | МБУ КЦСОН, Филиал «Мечта» | 3 календарных дня |
| 11. | Социальный работник | МБУ КЦСОН | 3 календарных дня |

ПОЛОЖЕНИЕ

о персональных данных сотрудников МБУ КЦСОН Никольского района Пензенской области

I. Общие положения

1.1. Персональные данные работника — информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

Получать персональные данные работников на основании закона могут:

- ◆ Налоговые органы;
- ◆ Социальный фонд России (СФР);
- ◆ Федеральная инспекция труда.

1.2. К персональным данным работника относятся:

- ◆ информация, содержащаяся в трудовой книжке;
- ◆ информация, содержащаяся в страховом свидетельстве государственного пенсионного страхования;
- ◆ информация об образовании, квалификации;
- ◆ информация медицинского характера;
- ◆ документы воинского учета;
- ◆ другие документы, содержащие информацию, необходимую работодателю в связи с трудовыми отношениями.

1.3. Все персональные данные работника работодатель может получать только от него самого.

1.4. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

1.5. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни.

1.6. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со ст. 24 Конституции РФ работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

1.7. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

II. Порядок хранения, использования и передачи персональных данных работника

2.1. Персональные данные работников вместе с необходимыми документами передаются на хранение в отдел кадров МБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Никольского района Пензенской области» (делопроизводителю).

2.2. Лица, имеющие право доступа к персональным данным работника:

- ◆ директор МБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Никольского района Пензенской области»;

- ◆ инспектор по кадрам;
- ◆ главный бухгалтер;
- ◆ бухгалтер.

2.3. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

- ◆ не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом;
- ◆ не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;
- ◆ предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами;
- ◆ разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица, должны иметь право получать только те, персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;
- ◆ не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;
- ◆ передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

2.4. Порядок передачи персональных данных работника в пределах организации.

III. Обязанности работодателя по хранению и защите персональных данных работника

3.1. В соответствии со ст. 86 ТК РФ работодатель обеспечивает защиту персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты за счет собственных средств, в порядке установленном федеральным законом.

3.2. Работодатель обязан также ознакомить работника под расписку со всеми внутренними документами, касающимися порядка обработки, передачи персональных данных работника, о правах и обязанностях в этой области.

3.3. Работодатель обязан обеспечить доступ к персональным данным работника только уполномоченным лицам.

IV. Права работников на защиту персональных данных

Работники имеют право на:

- ◆ полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
- ◆ свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

- ◆ определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- ◆ доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;
- ◆ требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований ТК РФ. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своём несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;
- ◆ требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;
- ◆ обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

V. Ответственность работодателя

5.1. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут дисциплинарную, административную. Гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами (ст. 90 ТК РФ).

5.2. Сотруднику, ответственному за хранение персональной информации работников, работодатель вправе применить одно из дисциплинарных взысканий, предусмотренных ст. 192 ТК РФ, а именно: замечание, выговор, увольнение.

5.3. Кроме того, в соответствии с п.6 «в» ст.81 ТК РФ работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по своей инициативе.