

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.18. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, а также:

- трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы;

- трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.18.1. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.19. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по п. 2, подпункту «б» п.3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

2.20. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, сохраняется преимущественное право на заключение трудового договора при улучшении финансово-экономического положения Учреждения и создании (восстановлении) новых рабочих мест.

2.21. При расторжении трудового договора по п.1,2, ст.81 ТК РФ Работникам предоставляются дополнительные гарантии и компенсации.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профкома.

3.2. Работодатель обеспечивает соблюдение продолжительности рабочего времени работника учреждения не более 40 часов в неделю.

На основании п.1.3. постановления ВС РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе (далее – Постановление) предусмотрено, что с 1 января 1991 г. для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, установленная законом и настоящим договором.

3.3. В учреждении может устанавливаться ненормированный рабочий день для следующих работников: директора, водителя автомобиля.

3.4. На работах, где по их условиям перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5. В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Общим выходным днем является суббота, воскресенье, кроме сменных графиков работы.

Нерабочие праздничные дни в учреждении устанавливаются в соответствии с законом.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, допускается в строгом соответствии с законодательством.

3.7. В учреждении может быть введена сменная работа в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.8. В случае невозможности, по условиям производства (работы), соблюдение установленной для отдельной категории работников ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени в учреждении вводится суммированный учет рабочего времени, учетный период «ГОД». Если смена сотрудника выпала на праздничный день, то в силу **ст. 153 ТК РФ** этот день должен быть оплачен в двойном размере. Оплата работы в выходные дни при сменном графике производится в одинарном размере, если сотрудник работает в свои смены согласно графику. Если же ему пришлось заменить другого работника в свой выходной по графику день, труд должен быть оплачен в двойном размере. (Приложение №)

При суммированном учете рабочее время, время работы сверх нормативной продолжительности времени является сверхурочным и оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

3.9. Сверхурочные работы в учреждении допускаются в строгом соответствии со ст. 99 ТК РФ.

3.10. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

3.11. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

- не привлекать к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 16 лет;

- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 10 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы (вариант: с частичной оплатой) в количестве (одного, двух дней) в месяц.

3.12. Продолжительность ежегодного оплачиваемого у работников в учреждении не может быть менее 28 календарных дней.

3.13. Работодатель в обязательном порядке предоставляет работникам следующие дополнительные отпуска:

- за вредные условия труда в соответствии с нормативами, установленными Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. Утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 г. № 298/П-22 с последующими изменениями и дополнениями. (Приложение №).

- за работу в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате – 8 календарных дней;

- за работу с ненормированным рабочим днем в соответствии со списком правил внутреннего трудового распорядка и приказом директора учреждения.

3.14. Стороны договорились установить без сохранения заработной платы дополнительные отпуска, предоставляемые сверхустановленных законодательством:

- со свадьбой работника – до 5 рабочих дня;

- со смертью близких родственников (родителей, детей, братьев, сестер) – до 5 рабочих дня.

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

3.16. Стороны договорились, что работодатель по заявлению работника беспрепятственно предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней.

3.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, по согласованию с Профкомом в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.18. Не позднее 01 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или напрямую в отдел кадров, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

3.19. Работникам учреждения предоставляются сверх предусмотренной законодательством РФ продолжительности социальных отпусков:

а) по беременности и родам предоставляется дополнительно продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно, и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов;

б) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в) работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

г) работникам, успешно обучающимся в ВУЗах, имеющих государственную аккредитацию, по заочной и очно-заочной (вечерней) формах обучения, имеют право на дополнительные отпуска в соответствии с ТК РФ.

3.20. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников производится на основе должностных окладов, ставок заработной платы, по профессиональным квалификационным группам, учитывающих требования квалификации и стажа работы с применением компенсационных и стимулирующих выплат, в соответствии с законом Красноярского края от 29 октября 2009 года № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановлением Красноярского края от 01 декабря 2009 года № 620-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края», приказами министерства социальной политики Красноярского края от 09.12.2009 № 358-ОД «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания, подведомственных министерству социальной политики Красноярского края».

4.2. Условия оплаты труда работников учреждения определяются настоящим коллективным договором, Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений, трудовым договором, иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права с учетом мнения первичной профсоюзной организации. (Приложение № ___).

4.3. Система оплаты труда работников учреждения включает следующие элементы:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), и по должностям, не предусмотренным ПКГ;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

К выплатам компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за работу в сельской местности.

4.4. Должностные оклады устанавливаются Руководителем на основе отнесения занимаемых работниками учреждения должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), учитывающих требования к уровню профессиональной подготовке и уровню квалификации. Оплата труда конкретного Работника определяется при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) между Работником и Работодателем.

Размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера для работников учреждения устанавливаются Руководителем, принимаемым с учетом мнения Профкома.

Для работников учреждений при установлении стимулирующих выплат, за исключением стимулирующих персональных выплат, применяется балльная система оценки труда работников.

Для оценки результативности труда работников с применением балльной системы приказом руководителя учреждения утверждается состав оценочной комиссии. В состав оценочной комиссий включаются руководители структурных подразделений, представители профсоюзной организации.

С целью разрешения возникающих конфликтных ситуаций по результатам работы оценочных комиссий и другим вопросам организации оплаты труда и регулирования социально-трудовых отношений в учреждениях может создаваться экспертная комиссия, в состав которой включаются представители администрации учреждения, профсоюзной организации (приказ Мин.соц.политики № 358-ОД).

4.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за учетный период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, в который включаются оклад, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) при условии выполнения работником нормы рабочего времени и нормы труда (трудовых обязанностей).

4.6. Выплаты компенсационного характера и их размер Работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

