

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного казенного учреждения
социального обслуживания Краснодарского края
«Мостовский комплексный центр реабилитации
инвалидов»

срок действия: с «18» декабря 2024 г. до «18» декабря 2027 г.

Представитель работодателя:

Директор
ГКУ СО КК «Мостовский КЦРИ»



(подпись)

А.В. Лобода
Ф.И.О.)

Печать

« 18 » декабря 2024 года

Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

О.В. Чуприна
(подпись) Ф.И.О.)

Печать

« 18 » декабря 2024 года

ГКУ «Мостовский комплексный центр реабилитации инвалидов»
г. Мостовский Краснодарского края
распространяемая регистрацией коллективного договора. Соплавления

Дата 02.12.2024 № 66
Ведущий специалист (подпись) Ф.И.О.

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Мостовский комплексный центр реабилитации инвалидов» (далее ГКУ СО КК «Мостовский КЦРИ») и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного директора государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Мостовский комплексный центр реабилитации инвалидов» - Лобода Анастасии Владимировны;
- работники в лице представителя первичной профсоюзной организации государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Мостовский комплексный центр реабилитации инвалидов» - Чуприной Олеси Владимировны.

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения социального обслуживания и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников организации, предоставляет профкому, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.5. Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законодательством нормы об условиях труда, о его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников социального обслуживания, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству (ст. 43 ТК РФ).

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, федеральным, краевым, отраслевым соглашениями.

1.8. В соответствии со статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с 18 декабря 2024 г. (части первой ст. 43 ТК РФ). Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.10. Структура и содержание коллективного договора определяются сторонами на добровольной основе с учетом соблюдения норм законодательства, реальности обеспечения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законом.

1.12. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Работодатель до подписания трудового договора знакомит работников под роспись с уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, с положением об оплате труда, должностной инструкцией, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Работники учреждения обязаны ознакомиться с положениями Кодекса этики работников учреждений социального обслуживания Краснодарского края и соблюдать их в процессе своей трудовой деятельности.

2.3. Работник обязуется лично выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в учреждении правила внутреннего трудового распорядка.

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

2.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждения и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений учреждения - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст. 70 ТК РФ). Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре и в приказе о приеме на работу.

2.6. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

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

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ст. 71 ТК РФ).

2.8. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия (ст. 71 ТК РФ).

2.9. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

2.10. При неисполнении или ненадлежащем исполнении работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей или правил внутреннего трудового распорядка, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ).

2.11. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.12. В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.13. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.14. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.15. В случае производственной необходимости для учреждения работодатель имеет право переводить работников на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка на прежней работе.

2.16. Основаниями прекращения трудового договора являются (ст. 77 ТК РФ):

- 1) соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.17. 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 ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность) (статья 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.18. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители выборных органов первичных профсоюзных организаций.

2.19. Аттестовать педагогического работника, имеющего высшую квалификационную категорию по одной должности, на высшую категорию по другой должности без проведения аттестации на первую квалификационную категорию и без учёта срока её действия на день подачи заявления.

2.20. Работникам учреждения обеспечиваются гарантии и компенсации при исполнении ими государственных или общественных обязанностей в соответствии с законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и коллективным договором.

2.21. Работодатель организует и проводит правовое обучение руководителей и специалистов учреждения по вопросам трудового законодательства.

2.22. Работодатель рассматривает ходатайства выборного профсоюзного органа о представлении работников учреждения к награждению Почетными грамотами, Благодарностями главы администрации (губернатора) Краснодарского края, Министерства труда и социального развития Краснодарского края и Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации, ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством (ст. 190 ТК РФ), и являются приложением № 1 к коллективному договору.

3.2. Работодатель обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю (части 2 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением лиц, для которых законодательством установлен иной режим рабочего времени.

3.3. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ):

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

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 или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

3.4. Отдельные работники могут по распоряжению директора при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени – ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ).

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.5. Сверхурочной считается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени. Привлечение работника к сверхурочным работам с их согласия или без их согласия допускается строго в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (части 6 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, и по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений (части 2 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации).

Без их согласия работники привлекаются к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных части 3 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзной организации.

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

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

окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя.

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

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

3.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (части 1 статьи 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней (части 3 статьи 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются категории работников: несовершеннолетние работники, жены военнослужащих, лица, награжденные нагрудным знаком Почетный донор России, Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, Герои Социалистического труда, Герои Труда Кубани, полные кавалеры ордена Трудовой Славы, «чернобыльцы», инвалиды войны, один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери (отец без матери), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет; женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком; работники, возобновившие трудовую деятельность после окончания военной службы по мобилизации или по контракту либо после окончания контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.9. Отдельным категориям работников предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации) в соответствии с приложением № 3 к коллективному договору.

3.10. В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 110 ТК РФ).

3.11. 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 (части 1 статьи 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск - 56 календарных дней.

3.14. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

3.15. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Не допускается установление в коллективных и трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих их положение по сравнению с другими работниками.

3.16. 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 (ст. 128 ТК РФ).

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, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей

военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- смерти родственников, не относящихся к категории близких родственников: родные дяди и тети, теща, тесть, свекр, свекровь, родные племянники – до пяти календарных дней включительно;
- в других случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.17. 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, коллективным договором могут устанавливаться 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 (ст. 263 ТК РФ).

3.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ст. 123 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

Не допускается отзыв из отпуска работника в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.19. 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 (ст. 122 ТК РФ).

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

- 1) женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- 2) работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- 3) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- 4) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.21. Не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

Гарантии, предусмотренные частью второй ст. 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

IV. Оплата труда

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.1. Директор, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии

с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утвержден Постановлением Губернатора Краснодарского края от 25 декабря 2023 г. N 1152 "О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. N 1220 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края"

4.2. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу:

- заведующий отделением;
- специалист по социальной работе;
- педагогические работники: инструктор по труду; педагог-организатор; педагог дополнительного образования; педагог-психолог; социальный педагог;
- психолог;
- культорганизатор;
- логопед.

4.3. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается директором учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда и согласовывается с министерством труда и социального развития Краснодарского края.

4.4. Директор учреждения исходя из производственной необходимости вправе вводить в штаты должности, не предусмотренные для них нормативами, но обусловленные действующей системой оплаты труда для данных учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора учреждения и согласовывается с министерством труда и социального развития Краснодарского края.

Работодатель обязуется:

4.5. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При нарушении установленного срока 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 неначисленных

сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

4.6. Днями выплаты заработной платы являются - 20 число текущего месяца за первую половину месяца и 5 число месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца (окончательный расчет) не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 (пятнадцать) календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации). Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживанию банковской пластиковой карточки, расходы на изготовление пластиковой карточки осуществляются за счет средств работников.

Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате, согласно утвержденной форме с учетом мнения представительного органа работников (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации) (Приложение № 4).

Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.7. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.8. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения профсоюзной организации (ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.9. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

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. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 152 ТК РФ).

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

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

4.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

4.11. При временном переводе работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплату труда производить по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.12. Производить стимулирующие выплаты (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за стаж непрерывной работы, повышающие коэффициенты к окладу, единовременное денежное поощрение, материальная помощь, другие стимулирующие выплаты), которые определяются работодателем самостоятельно в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании, но не ниже установленных законодательством.

4.13. Премирование работников производится с целью повышения мотивации к труду, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда, проявление инициативы, дисциплинированности, ответственности работников за общие результаты работы.

4.14. С целью поощрения за общие результаты труда премиальные выплаты работникам учреждения производятся:

- 1) по итогам работы (за месяц, квартал, год);

- 2) к отраслевому профессиональному празднику;
- 3) за выполнение особо важных и срочных работ.

4.15. Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор учреждения. Условия премирования учитывают систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, показателей, имеющих количественное выражение.

В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы.

4.16. Премирование работников учреждения производится приказом директора учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения на основании предложений заместителей директора, заведующих отделениями.

4.17. Директор учреждения, в пределах утвержденных ассигнований на оплату труда и за счет экономии по фонду оплаты труда и других объективных факторов, имеет право выплачивать работникам учреждения единовременное денежное поощрение, единовременную материальную помощь и дополнительную материальную помощь. Указанные выплаты производятся на основании приказа директора учреждения.

4.18. Единовременная материальная помощь выплачивается в связи со следующими событиями в жизни работника учреждения:

- рождением ребенка (в период нахождения в отпуске по беременности и родам);
- первым бракосочетанием;
- тяжелой болезнью продолжительностью более одного месяца, подтвержденным непрерывного листка нетрудоспособности;
- несчастным случаем работника, смертью близких родственников (родителей, детей, мужа (жены)), смертью самого работника (на основании заявления близких родственников работника, по заявлению работника (в случае смерти близких родственников) и копии свидетельства о смерти);
- причинением значительного материального ущерба в результате хищения, пожара, стихийного бедствия, техногенной катастрофы и других чрезвычайных ситуаций (на основании личного заявления и подтверждающих документов из уполномоченных органов).

4.19. Единовременное денежное поощрение производится:

- к юбилейной дате (50, 60 лет, далее каждые 5 лет);
- к профессиональному празднику;
- при уходе на пенсию;
- по результатам внедрения рационализаторских предложений;
- в связи с праздничными датами – Днем защитника Отечества и Международным женским днем.

4.20. Основанием для оказания единовременной материальной помощи является заявление работника или его близких родственников (родители, дети,

супруг (а) с приложением подтверждающих документов, для выплаты единовременного денежного поощрения.

4.21. Размер единовременного денежного поощрения устанавливается как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном размере (в рублях).

Размер выплаты определяется в каждом конкретном случае в зависимости от имеющихся средств в учреждении, предусмотренных по фонду оплаты труда и не может превышать оклада работника по занимаемой должности.

Размер выплаты материальной помощи работникам учреждения устанавливается как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере (в рублях), но не более двух должностных окладов работника по занимаемой должности.

Размер выплаты определяется в каждом случае в зависимости от имеющихся средств в учреждении, предусмотренных по фонду оплаты труда.

4.22. Кроме случаев, перечисленных в пункте 4.18. по решению директора учреждения, при наличии экономии по фонду оплаты труда, работнику учреждения может быть выплачена дополнительная материальная помощь по другим основаниям (тяжелое материальное положение в семье и др.).

4.23. Единовременное денежное поощрение, единовременная материальная помощь, предусмотренные пунктом 4.18, 4.19, не выплачиваются работникам учреждения:

- работникам, проработавшим в учреждении менее шести месяцев;
- работникам, находящимся в отпусках по беременности и родам и отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (за исключением выплаты единовременной материальной помощи при рождении ребенка).

4.24. Работникам учреждения в пределах утвержденных ассигнований, по фонду оплаты труда устанавливаются выплаты за продолжительность стажа непрерывной работы, за качество выполняемых работ, а также за интенсивность и высокие результаты работы на основании положения об оплате труда и материального стимулирования работников ГКУ СО КК «Мостовский КЦРИ».

4.25. Выплаты работникам повышающего коэффициента к окладу за специфику работы в учреждениях и структурных подразделениях, оказывающих социальные услуги в стационарной, полустационарной и домашней форме обслуживания.

Повышающий коэффициент за специфику работы устанавливается всем работникам учреждения.

4.26. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выплаты при выполнении работ различной квалификации производятся в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

- оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Выполнение работником дополнительного объема работ по той же профессии (должности) рассматривается как расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ;

- выплаты за работу в выходные и праздничные дни производятся в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

- выплаты за сверхурочную работу производятся в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3) Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, производятся в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

4.27. Заместителю директора учреждения с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные положением об оплате труда ГКУ СО КК «Мостовский КЦРИ».

4.28. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

За выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, работнику производится доплата.

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

4.39. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.30. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст.140 ТК РФ), а

также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата работников, рассматриваются предварительно с участием профсоюзной организации.

Работодатель обязуется:

5.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

5.2. Работодатель обязуется предупредить работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата работников, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

5.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.4. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения пользуются категории, предусмотренные статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ст. 168 ТК РФ).

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

5.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

VI. Охрана труда и здоровья

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

6.1. Работодатель обязан обеспечить (статьи 214 Трудового кодекса Российской Федерации):

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 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 (ст. 221 ТК РФ) (приложение № 6);
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- 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;
- 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, 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;

- 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- 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) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- 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.

6.2. Работник обязан (ст. 215 Трудового кодекса Российской Федерации):

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать и следить за исправностью использованного 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, 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 деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем в учреждении, 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.

6.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда;

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев в учреждении;

- оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья

- обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

VII. Социальные гарантии и льготы для работников

7.1. Работодатель и профсоюзная организация в области обеспечения социальных гарантий, работающих договорились:

7.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством;

7.1.2. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, на оздоровление детей, использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

7.2.2. Вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в **Социальный фонд России** достоверные сведения о стаже и зарплате работников.

7.3. Гарантии и компенсации:

7.3.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных (статьями 173 – 177 Трудового кодекса Российской Федерации);

7.3.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК РФ).

7.3.3. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (статья 167 Трудового кодекса Российской Федерации).

Направление инвалидов в служебные командировки 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 направления в служебную командировку (ст. 167 ТК РФ).

7.4. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Радоница и др.), работодатель сокращает для работника месячную норму рабочего времени.

VIII. Обязательства профсоюзной организации

Профсоюзная организация, как представитель работников, принимает на себя обязательства:

8.1. Строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, Уставом краевой территориальной профсоюзной организации работников государственных учреждений на основе социального партнерства, и настоящего коллективного договора.

8.2. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюзной организации, повышению эффективности работы работодателя.

8.3. Требовать от членов профсоюзной организации соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности, промышленной санитарии.

8.4. Вести разъяснительную работу среди членов профсоюзной организации по вопросам законодательства о труде, в т.ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.

8.5. Участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о его деятельности и доводить ее до работников.

8.6. Требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников, нарушающих настоящий договор, условия и охрану труда.

8.7. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

8.8. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, от имени работников предъявлять работодателю требования, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия, вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора.

8.9. Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам, Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.

8.10. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонализированного учета работников, отчислением средств в Социальный фонд России, оформлением пенсионных дел работников.

8.11. Контролировать использование персональных данных работников.

8.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюзной организации в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств бюджета профсоюзной организации.

8.13. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших членов профсоюзной организации.

8.14. Избирать уполномоченных по охране труда и членов комиссий по охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими общественного контроля состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда коллективного договора.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

9.2. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

9.3. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.4. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (статья 53 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.5. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.6. На работников, избранных на освобожденные должности в профсоюзный комитет, распространяются действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы,

предусмотренные в организации (статьи 375 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.7. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 статьями 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.8. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статьи 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

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

9.11. Признает, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.

9.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (статья 374 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.13. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету установленную статотчетность, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (статьи 53 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.14. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.15. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения социального обслуживания по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения, либо в порядке, установленным коллективным договором (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин их вызвавших.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

11.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.3. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке ежегодно информировать представительный орган работников о финансово - экономическом положении учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.


11.4. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.5. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения.

11.6. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

11.7. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием работников или комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

11.8. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 18 декабря 2024 года.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации
ГКУ СО КК «Мостовский КЦРИ»
 О.В. Чуприна
« 4 » декабря 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГКУ СО КК «Мостовский КЦРИ»
 А.В. Лобода
« 4 » декабря 2024 г.



П Р А В И Л А
внутреннего трудового распорядка работников
государственного казенного учреждения социального обслуживания
Краснодарского края «Мостовский комплексный центр реабилитации
инвалидов»

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у работодателя.

1. Порядок приема на работу

1.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

1.3. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой

хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

1.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, коллективным договором, соглашениями, которые распространяются на работодателя (ст.9 ТК РФ).

1.5. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

1.6. В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

1.7. Работник при поступлении на работу предъявляет (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- 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 или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

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

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не

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

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

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - 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 ТК РФ, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами 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 ТК РФ, иным федеральным законом информация.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя по его письменному заявлению:

на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом,
в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

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

при увольнении в день прекращения трудового договора.

Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично в отдел кадров либо на электронную почту rci_istochnik@mtsr.krasnodar.ru.

1.8. Все работники, поступающие на работу в учреждение, проходят обязательный медицинский осмотр.

1.9. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание в соответствии со ст. 70, 71 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.9.1. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

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

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

1.10. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждения и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений учреждения - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

1.11. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

1.12. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

1.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

1.14. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 72.1 ТК РФ).

1.15. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством, настоящим коллективным договором (ст.73 ТК РФ).

1.16. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого Работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного Работодателя является для Работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

1.17. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения – прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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). В случае, когда 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.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием

работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленного в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

1.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации

(пункт 1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации) 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 организации (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.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй ст. 178 ТК РФ, 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, а в случае, предусмотренном частью третьей ст. 178 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднемесячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая ст. 178 ТК РФ) должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

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 (пункт 8 части первой статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой 178 статьи ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.19. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу) которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.20. На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

1.21. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации регулируются ст. 351.7 ТК РФ.

2. Основные права, обязанности и ответственность работодателя

2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

- поощрять работников за добросовестный 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 правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.2. Работодатель обязан:

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

- предоставить работнику 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;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки: 20 число текущего месяца за первую половину месяца и 5 число месяца следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца (окончательный расчет) не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;
- 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 Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- Выплата заработной платы: 20 числа текущего месяца за первую половину месяца и 5 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца (окончательный расчет).

2.3. Работодатель несет ответственность перед работником в соответствии со статьями 232-237 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Основные права, обязанности работника

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 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;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- 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;

- не разглашать сведения, полученные в силу служебного положения, составляющие служебную тайну, распространение которой может нанести вред гражданам и учреждению;

- незамедлительно сообщить 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).

3.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник учреждения по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и должностной инструкцией.

3.4. Работник несет материальную ответственность за ущерб, причиненный работодателю. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Под прямым

действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

4.1.2. Время начала работы и окончания работы и перерывы для отдыха и питания устанавливается следующее:

- начало работы с 8 час. 00 мин. и окончание в 17 час. 00 мин. продолжительность рабочего дня с понедельника по четверг — 8 часов 10 минут;
- перерыв для отдыха и питания с 12 час. 00 мин. до 12 час. 50 мин.

Накануне выходных дней (пятница) продолжительность рабочего дня - 7 часов 20 минут:

- начало работы с 8 час.00 мин. до 16 час. 00 мин.
- перерыв для отдыха и питания с 12 час. 00 мин. до 12 час. 40 мин.

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

Технологический перерыв: с 10:00 часов до 10:15 часов и с 14:45 до 15:00 часов, входит в рабочее время, не увеличивает его продолжительность и подлежит оплате как рабочее время (часть первая ст. 109 ТК РФ).

4.2. Отдельным категориям работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации):

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

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 или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

4.2.1. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ) (Приложение № 2).

4.2.2. В учреждении для педагогических работников установлена пятидневная рабочая неделя с общей продолжительностью рабочего времени 36 часов, с двумя выходными (суббота, воскресенье).

4.2.3. Время начала работы и окончания работы и перерывы для отдыха и питания устанавливаются следующее:

- начало работы с 8 час. 00 мин. и окончание в 16 час. 12 мин. с продолжительностью рабочего дня с понедельника по четверг — 7 часов 12 минут;

- перерыв для отдыха и питания с 12 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.

Накануне выходных дней (пятница) продолжительность рабочего дня – 7 часов 12 минут;

- начало работы с 8 час.00 мин. окончание работы 16 час. 00 мин.;

- перерыв для отдыха и питания с 12 час. 00 мин. до 12 час. 48 мин.

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

Технологический перерыв: с 10:00 часов до 10:15 часов и с 14:45 до 15:00 часов, входит в рабочее время, не увеличивает его продолжительность и подлежит оплате как рабочее время (часть первая ст. 109 ТК РФ).

4.2.5. Для должности логопед устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 9 часов в неделю (Приложение №2).

Устанавливается пятидневная рабочая неделя с общей продолжительностью рабочего времени 9 часов, с двумя выходными (суббота, воскресенье).

Время начала и окончания работы и перерыв для отдыха и питания устанавливаются следующее:

-начало работы с 09.00 и окончание в 10.48 с продолжительностью рабочего времени с понедельника по пятницу – 1 час 48 минут;

-учитывая, что продолжительность рабочего времени составляет менее четырех часов, обеденный перерыв сотруднику не предоставляется (ст. 108 ТК РФ).

Сотруднику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дня.

4.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ) Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов – 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), для работников в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ), педагогическим работникам – 56 календарных дня.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

В соответствии с действующим законодательством работнику может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы.

4.4. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.5. Нарушение трудовой дисциплины не допускается.

Сотрудникам запрещается:

- отвлекать коллег от выполнения их функциональных обязанностей;
- вести неслужебные переговоры по служебному телефону.
- ненадлежащее исполнение должностной инструкции;
- разглашать конфиденциальную информацию.

4.6. В учреждении устанавливаются единые правила:

- каждая минута рабочего времени используются рационально.
- все работники вырабатывают спокойный сдержанный тон;
- важное место в работе занимают высокие профессиональные качества, которые совершенствуются в совместной работе. Поиск новых методов, форм, средств обучения.»

5. Поощрения за успехи и достижения в работе

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой;
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами;
- выдача премии;
- памятный подарок.

5.2. Поощрения применяются администрацией по согласованию или совместно с выборным профсоюзным органом учреждения.

5.3. Поощрения объявляются приказом директора, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника (в случае ее ведения) в установленном порядке.

5.4. Другие виды поощрений работников за труд определяются в соответствии с положением «О материальном стимулировании труда».

6. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. 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.

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

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


6.4. 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.

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

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 профсоюзного комитета.

6.6. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в разделе 6 «Положения о материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края Мостовский комплексный центр реабилитации инвалидов» утвержденного приказом № 150-л от 29.12.2023 года, к работнику не применяются.

6.7. Правила внутреннего распорядка работы государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Мостовский комплексный центр реабилитации инвалидов» являются единственными и обязательными для исполнения всеми сотрудниками учреждения без исключения. Контроль за соблюдением правил возложен на администрацию и профсоюзную организацию учреждения.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации
ГКУ СО КК «Мостовский КЦРИ»
 О. В. Чуприна
« 2 » декабря 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГКУ СО КК «Мостовский КЦРИ»

 И. В. Лобода
« 2 » декабря 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, для которых устанавливается, сокращенная
продолжительность рабочего времени:

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается
следующим должностям:

1. Инструктор по труду.
2. Педагог дополнительного образования.
3. Педагог-организатор.
4. Педагог-психолог.
5. Социальный педагог.


Продолжительность рабочего времени 9 часов в неделю устанавливается
следующим должностям:

1. Логопед.

Специалист по управлению персоналом



С.А. Колонченко

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации
ГКУ СО КК «Мостовский КЦРИ»
 О.В. Чуприна
« 2 » декабря 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГКУ СО КК «Мостовский КЦРИ»

 А.В. Лобода
« 2 » декабря 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем
и продолжительностью дополнительного отпуска:

1. Директор- 14 календарных дней;
2. Заместитель директора- 14 календарных дня;
3. Заведующий отделением- 8 календарных дней;
4. Специалист по социальной работе - 5 календарных дня;
5. Психолог - 5 календарных дня;
6. Специалист по управлению персоналом - 5 календарных дня;
7. Водитель автомобиля - 5 календарных дня;
8. Юрисконсульт – 5 календарных дня;
9. Заведующий хозяйством – 5 календарных дня;
10. Программист – 5 календарных дня.

Специалист по управлению персоналом



С.А. Колонченко

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации
ГКУ СО КК «Мостовский КЦРИ»



УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГКУ СО КК «Мостовский КЦРИ»

Чуприна О.В. Чуприна
« 2 » декабря 2024 г.

Лобода А.В. Лобода
« 2 » декабря 2024 г.

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК

государственного казенного учреждения социального обслуживания
Краснодарского края «Мостовский комплексный центр
реабилитации инвалидов»

Фамилия, имя, отчество _____
Должность _____
Табельный номер _____
Норма дней _____

Месяц	Дни	Час	Начисление	Удержание	Вид
					Оклад
					Доплата опас.тяжел. условия труда
					Надбавка за продолжит непрерывной работы
					Надбавка стимулир. характера
					Единовременное денежное поощрение
					Премия
					Доплата за работу в ночное время
					Оплата за дни нетрудоспособности
					Подходный налог
					Профсоюзные взносы
					Зарплата за 1 половину месяца на сберкарту
					Зарплата за 2 половину месяца на сберкарту
Итого:					

Итого: Начислено Итого: НДФЛ Итого: Вычет Мат.помощь

Мнение первичной профсоюзной организации центра учтено
протокол заседания первичной профсоюзной организации

№ _____ от « _____ » _____ 202_ г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной организации
ГКУ СО КК «Мостовский КЦРИ»
Чурина О.В. Чурина
« 2 » *декабря* 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГКУ СО КК «Мостовский КЦРИ»
Лобода А.В. Лобода
« 2 » *декабря* 2024 г.

СОГЛАШЕНИЕ СТОРОН ПО ОХРАНЕ ТРУДА

между директором государственного казенного учреждения социального обслуживания
Краснодарского края «Мостовский комплексный центр реабилитации инвалидов» и
председателем профсоюзного комитета на 2024 -2027годы

№ п.п.	Содержание мероприятия	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственный за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников с ботников, выскобленных с тяжелых физических работ
							Всего	В т. ч. женщин	
1		3	4	5	6	7	8	9	10
1	Приобретение спецодежды, спец обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих средств и кремов	мероприятие	6	50000,00	2024-2027	Директор, заведующий хозяйством	6	1	

2	Приобретение смывающих средств для остальных должностей	чел.	22	10000,00	2024-2027	Директор, заведующий хозяйством	22	20	
3	Проведение специальной оценки условий труда рабочих мест в соответствии с ФЗ РФ от 28.12.2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Приказа Минтруда РФ от 21.11.2023г. № 817н, в том числе: рабочее место	раб. место	6 12 5	7200,00 14400,00 6000,00	2025 2026 2027	Директор, специалист по охране труда	6 12 5	6 11 5	
4	Обучение специалистов учреждения по охране труда	чел.	11 3 2	16500,00 4500,00 3000,00	2025 2026 2027	Директор, специалист по охране труда	11 3 2	8 2 2	
5	Проведение медицинских осмотров	чел.	16 28 28	44000,00 62000,00 62000,00	2025 2026 2027	Директор, специалист по охране труда	16 28 28	12 22 22	

6	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты органов дыхания (одноразовых масок), кожный антисептик для обработки рук работников	шт.	25	10000,00	2025-2027	Директор, заведующий хозяйством	28	22	
7	Приобретение дезинфицирующих кожных антисептиков для обработки (далее-дезинфицирующие средства) и дозирующих устройств (оборудования) для обработки рук указанными антисептиками (далее-дозированные устройства).	шт.	20	2400,00	2025	Директор, заведующий хозяйством	28	22	
	ИТОГО			292000,00					

Специалист по охране труда



В.Г. Савченко

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации ГКУ СО КК
«Мостовский КЦРИ»

Чук О.В. Чуприна
« 2 » *Сеня* 2024 г

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКУ СО КК
«Мостовский КЦРИ»



Лобода А.В. Лобода
« 2 » *Сеня* 2024 г

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий (должностей), которым выдаются: спецодежда, спецобувь,
средства СИЗ и смывающие средства**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Едн. изм.	Кол-во	Срок эксплуатации		
1	2	3	4	5	6		
1.	Водитель автомобиля	Жилет сигнальный повышенной видимости класс защиты 2, Со	шт.	1	год		
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания). Куртка/брюки из смесовой или х/б ткани , класс защиты 1, Ми 3.	комплект	1	год		
		Плащ для защиты от воды. Класс защиты 1, Вн и 3.	шт.	1	2 года		
		Обувь специальная Ботинки , класс защиты 1, Ми и 3.	пара	1	год		
		Перчатки х/б с ПВХ , 5-ти нитка 7,5 класса, I категории, Ми (экспл. уровни 1- 4).	пара	12	год		
		Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости. О типа, фотохромные, антибликовые, степень защиты L1 - L10	шт.	1	год		
		Дерматологические СИЗ:					
		Гель или мыло для удаления загрязнений	г/мл	200/250	месяц		
2.	Уборщик служебных помещений	Халат 1 класса защиты, Ми и 3	шт	1	год		
		Обувь специальная Тапочки/сабо закрытые на полиуретановой подошве, класс защиты 1, Мун 200 и См	пара	1	год		
		Перчатки I категории, (экспл. уровни с 1-4) резиновые, Вн; из полимерных материалов ПВХ с точечным покрытием, Ми	пара	8 4	год		
		Косынка х/б / кепка	шт.	1	год		
		Дерматологические СИЗ:					
		Крем защитный гидрофобного действия для кожи рук	мл	100	месяц		

		Гель или мыло для удаления загрязнений	г/мл	200/250	месяц
		Крем восстанавливающий для кожи рук	мл	100	месяц
3.	Дворник	Жилет сигнальный повышенной видимости, класс защиты 1, Со	шт.	1	год
	летнее время	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Куртка/брюки из смесовой или х/б ткани , класс защиты 1, Ми и 3	комплект	1	год
		Сапоги или полусапоги резиновые с защитным подноском В , МиМп, Мун200, См, 3.	пара	1	год
		Кепка х/б 1 класса защиты 3	шт.	1	год
		Плащ для защиты от воды	шт.	1	2 года
	зимнее время	Куртка/брюки из смесовой или х/б ткани на утепляющей подкладке, класс защиты 1, Тнв, Ми, 3	комплект	1	2,5 года
		Сапоги или полусапоги резиновые с защитным подноском на утепленной подкладке Тн, МиМп, В, Мун 200, Сл, 3	пара	1	2 года
		Шапка трикотажная утепленная, Тнв	шт.	1	3 года
		Перчатки, рукавицы (утепленные)	пара	4	год
		Перчатки I категории , эксплуатационные уровни с 1-4) резиновые , Вн	пара	12	год
		Перчатки II категории , 7-10 класс защиты из полимерных материалов, Ми Мп	пара	12	год
		Дерматологические СИЗ:			
		Крем защитный (универсальный) для кожи рук и лица	мл	100	месяц
		Гель или мыло для удаления загрязнений и защитных кремов	г/мл	200/250	месяц
		Крем восстанавливающий для кожи рук и лица	мл	100	месяц
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Куртка/брюки из смесовой или х/б ткани , класс защиты 1, МиМп и 3.	комплект	1	год
		Плащ для защиты от воды, класс защиты 1, Вн и 3.	шт.	1	2 года
		Сапоги или полусапоги резиновые с защитным подноском МиМп, В, Мун 200, См,3.	пара	1	год
		Перчатки II категории , 7-10 класс защиты из полимерных материалов; резиновые (экспл. уровни с 1-4), Вн	пара	8 4	год
		Каскетка , класс защиты 1	шт.	1	2 года
		Бандана х/б , 1 класса защиты 3	шт.	1	год
		Дерматологические СИЗ:			

		Крем защитный (универсальный) для кожи рук и лица	мл	100	месяц		
		Гель или мыло для удаления загрязнений и защитных кремов	г/мл	200/250	месяц		
		Крем восстанавливающий для кожи рук и лица	мл	100	месяц		
5.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги. Куртка/брюки из специальной ткани с большим количеством карманов, класс защиты 1, А, В1, В2, С1, То, Тт.	комплект	1	2 года		
		Белье специальное термостойкое/Белье специальное хлопчатобумажное. (фуфайка и кальсоны/панталоны) длинные, класс защиты 1	комплект	4/4	год		
		Обувь специальная диэлектрическая. Сапоги резиновые с защитным подноском из композита, подошва нутрил или резина , класс защиты 1, Мун 200, Эс, В.	пара	1	год		
		Перчатки термостойкие. уровень защиты – ЗЭТВ 14,1 кал/см ² , То Тит Ми	пара	6	год		
		Перчатки специальные диэлектрические: резиновые 00 класса, Эн	пара	1	до износа		
		Подшлемник термостойкий, Класса защиты 1, 100% хлопок или смешанный состав с огнестойкой отделкой	шт.	1	год		
		Каска защитная от повышенных температур с подборочным ремнем	шт.	1	2 года		
		Щиток защитный лицевой, оптический, класс 1, экран из поликарбоната, покрытие незапотевающее, антистатическое	шт.	1	2 года		
		Дерматологические СИЗ:					
				Крем защитный (универсальный) для кожи рук и лица	мл	100	месяц
				Гель или мыло для удаления загрязнений и защитных кремов	г/мл	200/250	месяц
				Крем восстанавливающий для кожи рук и лица	мл	100	месяц
6.	Слесарь-сантехник	Жилет сигнальный повышенной видимости, класс защиты 1, Со	шт.	1	год		
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания). Куртка/брюки , класса защиты 1, МиМп и З.	комплект	1	год		
		Костюм для защиты от воды. Куртка/брюки , класс защиты 1, Вн	комплект	1	2 года		

		Обувь специальная Сапоги или полу-сапоги резиновые с защитным подноском МиМп, В, Мун 200, См,З	пара	1	год
		Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ из полиуретана или ПВХ, с двух сторон снабжены резинками или лентами, Вн	пара	12	год
		Перчатки I категории, (экспл. уровни с 1-4) резиновые, Вн; из полимерных материалов ПВХ с точечным покрытием, Ми	пара	8 4	год
		Кепка х/б 1 класса защиты 3	шт.	1	год
		Очки защитные, ЗП из поликарбоната с незапотевающим антистатическим покрытием. Оптический класс: 1	Шт.	1	год
		Дерматологические СИЗ:			
		Крем защитный (универсальный) для кожи рук и лица	мл	100	месяц
		Гель или мыло для удаления загрязнений и защитных кремов	г/мл	200/250	месяц
		Крем восстанавливающий для кожи рук и лица	мл	100	месяц
7.	Все остальные должности	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	г/мл	200/250	месяц

Специалист по охране



В.Г. Савченко

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

56 (*кв.бегеж*) листов

От работодателя: _____

Директор ГКУ СО КК «Мостовский КЦРП»

А.В. Лобода

От работников: _____

Председатель первичной профсоюзной организации

О.В. Чурина

