

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

срок действия:

с «18» декабря 2021 г.  
по «17» декабря 2024 г.

Представитель работодателя:

Директор  
ГКУ СО КК «Мостовский КЦРИ»



И.В. Кравченко  
(подпись) Ф.И.О.)

Печать

« 17 » декабря 2021 года

Представитель работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

А.В. Руденко  
(подпись) Ф.И.О.)

Печать

« 17 » декабря 2021 года

Государственное казенное учреждение Краснодарского края  
«Центр занятости населения Мостовского района»  
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата 18.12.2021 № 06

Ведущий специалист А.В. Руденко  
наименование должности, 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 (статьи 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного директора государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Мостовский комплексный центр реабилитации инвалидов» - Кравченко Ирины Владимировны;
- работники в лице представителя первичной профсоюзной организации государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Мостовский комплексный центр реабилитации инвалидов» - Руденко Анны Викторовны.

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, касающимся 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 (статья 41 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 сроком на 3 года (части первой статьи 43 ТК РФ) и вступает в силу с 18 декабря 2021 года.

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 (статья 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (статья 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (статья 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

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. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре и в приказе о приеме на работу.

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

2.7. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзной организации и без выплаты выходного пособия. Такое освобождение от работы работник вправе обжаловать в районном суде.



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

2.9. При неисполнении работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, работодатель вправе применить к нему дисциплинарное взыскание (статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (статья 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.11. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством.

2.12. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.13. 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.

2.14. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть отменены, изменены, или дополнены только по согласованию сторон, если иное не предусмотрено законодательством о труде, коллективным или трудовым договором.

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:

- 1) соглашение сторон (пункт 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 2) истечение срока трудового договора (пункт 2 статьи 77 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 (пункт 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (пункт 4 статьи 77 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) (пункт 5 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации);

- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией (пункт 6 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 статьи 77 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 (пункт 8 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (пункт 10 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 11) нарушение установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (пункт 11 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.17. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

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 (статья 190 Трудового кодекса Российской Федерации) и, как правило, являющимися 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 граждан 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.

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 (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым сотрудником.

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).

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. Для сторожей установлен сменный режим работы и выходные дни согласно графику работы.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Продолжительность ежедневного отдыха между сменами должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене.

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 (статья 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск - 42 календарных дня).

3.14. Работающим инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

3.15. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков (Приложение № 1).

3.16. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (статья 120 Трудового кодекса Российской Федерации). 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.

3.17. 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: родные дяди и тети, теща, тесть, свекр, свекровь, родные племянники – до пяти дней включительно;
- в других случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.18. В соответствии со статьей 263 Трудового кодекса Российской Федерации работнику по письменному заявлению может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми:

- 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 - продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).



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.

3.19. 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.

Отзыв работника из отпуска осуществляется только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в любое удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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.

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

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

- 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. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются 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.

## IV. Оплата труда

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (статья 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 приказом департамента социальной защиты населения Краснодарского края от 28 ноября 2008 года № 841 «О реализации постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края».

4.2. С учетом условий труда заместителю директора устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителя директора в процентах к должностным окладам (тарифным ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

4.3. 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.

4.4. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается директором учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

4.5. 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.

Работодатель обязуется:

4.6. 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 работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7. 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).

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

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

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

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.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

4.12. 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.

4.13. Производить стимулирующие выплаты (выплаты за продолжительность стажа непрерывной работы, выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, надбавка за классность водителям, премиальные выплаты, единовременное денежное поощрение, иные денежные выплаты стимулирующего характера), которые определяются работодателем самостоятельно в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании (статьями 146-154, 158 Трудового кодекса Российской Федерации), но не ниже установленных законодательством.

4.14. 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.

4.15. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- 1) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- 2) за образцовое качество выполняемых работ;
- 3) за выполнение особо важных и срочных работ;

4.16. Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор учреждения. Общими условиями для выплаты премии являются:

- выполнение плановых показателей работы учреждения;
- экономия финансовых и материальных ресурсов учреждения.

В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.



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

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

4.19. Единовременная материальная помощь может выплачиваться в связи со следующими событиями в жизни работника учреждения:

1) рождением ребенка (в период нахождения в отпуске по беременности и родам);

2) первым бракосочетанием (в течение 6 месяцев со дня бракосочетания);

3) тяжелой болезнью, более одного месяца, подтвержденным непрерывным больничным листом;

4) несчастным случаем с работником, смертью работника, его родителей, детей, супруга (по заявлению работника или близкого родственника (в случае смерти работника) и при предоставлении свидетельства о смерти);

5) при утрате личного имущества работника в результате хищения, пожара, стихийного бедствия и т.п. (по заявлению работника и при предоставлении соответствующих документов из органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.).

4.20. Единовременное денежное поощрение выплачивается к юбилейной дате (50, 60 лет, далее каждые 5 лет), к отраслевому профессиональному празднику (Дню социального работника), при уходе на пенсию, по результатам внедрения рационализаторских предложений.

4.21. 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.

4.22. 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.

4.23. Кроме случаев, перечисленных в пункте 4.19. 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.).

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

- проработавшим менее шести месяцев;
- находящимся в отпусках, связанных с рождением ребенка.

4.25. 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 (включая надбавки за классность водителям) на основании положения об оплате труда ГКУ СО КК «Мостовский КЦРИ».

К выплатам компенсационного характера относятся:

4.26. Выплаты работникам в связи с опасными для здоровья, особо тяжелыми и иными особыми условиями труда.

4.27. Выплаты специалистам за работу в сельской местности.

4.28. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- 1) при выполнении работ различной квалификации;
- 2) за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания;
- 3) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- 4) за работу в ночное время;
- 5) за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
- 6) за сверхурочную работу;
- 7) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.29. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения к окладам (должностным окладам), тарифным ставкам заработной платы работников по занимаемой должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы (ПКГ), в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах (рублях).

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников в виде надбавок и доплат, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.



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

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

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

4.31. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (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, 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, 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), а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), работающие инвалиды.

5.5. В случае направления в служебную командировку, работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

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 212 Трудового кодекса Российской Федерации):

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, пожарной безопасности;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров за счет средств работодателя, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных



психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- работодатель за счет собственных средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (статья 221 Трудового кодекса Российской Федерации) (приложение № 6);

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.2. Работник обязан (статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации):

- соблюдать требования охраны труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.3. Стороны совместно:

- оказывают содействие внештатным техническим (главному техническому) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране

труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля, за состоянием охраны труда в организации;

- организовывают и проводят «Дни охраны труда».

6.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда;

- организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труд;

- 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 управление Пенсионного фонда 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).

### **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 Пенсионный фонд, 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, акционеров



по вопросам социального и экономического развития, 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. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (статья 374 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.8. 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).

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

9.10. 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.

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

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

9.13. 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 (части 3 статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

9.15. 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).

9.16. 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, установленном 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.

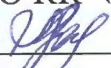
11.3. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке ежегодно информировать представительный орган работников о финансово - экономическом положении учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и 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. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 18 декабря 2021 года его Сторонами.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзной  
организации  
ГКУ СО КК «Мостовский КЦРИ»  
 А.В. Руденко  
« 17 » декабря 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
ГКУ СО КК «Мостовский КЦРИ»  
 И.В. Кравченко  
« 17 » декабря 2021 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 роспись 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. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с трудовым законодательством (ст.59 ТК РФ).

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, 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

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.

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](mailto: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 приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (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. 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 роспись. Днем увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

Работодатель обязан выдать работнику в последний день работы трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации. 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 уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного 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 средне месячного 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 настоящей статьи) 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 роспись 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. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. 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 роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

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

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

## **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 роспись 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 времени в обычный служебный день — 8 часов 10 минут;

- перерыв для отдыха и питания с 12 час. 00 мин. до 12 час. 50 мин. на кануне выходных дней (пятница) — 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.

- накануне нерабочих праздничных дней — 12 час.00 мин до 12 час.30 мин;

- технологический перерыв в 10.00 часов и 14.45 часов — 15 минут.

4.1.3. Окончание работы:

накануне нерабочих праздничных дней — 15 час. 20 мин.

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

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

4.2.2. В учреждении 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 устанавливается следующее:

- начало работы с 8 час. 00 мин. и окончание в 16 час. 12 мин. с продолжительностью рабочего времени в обычный служебный день — 7 часов 20 минут;

- перерыв для отдыха и питания с 12 час. 00 мин. до 12 час. 50 мин.

- накануне выходных дней (пятница) — 7 часов 20 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. 40 мин.

- накануне нерабочих праздничных дней -12 час.00 мин до 12 час.30 мин;

- технологический перерыв в 10 часов и 14.45 часов — 15 минут

4.2.4. Окончание работы:

- накануне нерабочих праздничных дней (согласно ст. 112 ТК РФ) — 15 часов 20 минут;

4.3. Сторожакам устанавливается суммированный учет рабочего времени.

4.3.1. Учетный период определяется исходя из установленной для отдельных категорий работников еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря и составляет **один год** (с 01 января по 31 декабря).

4.3.2. График сменности на учетный период определяет время начала и окончания работы, продолжительность смены, время междусменного отдыха. График сменности утверждается директором учреждения с учетом мнения профсоюзной организации, доводится до сотрудников за месяц до введения его в действие (часть 4 статьи 103 Трудового кодекса Российской Федерации).



4.3.3. Продолжительность рабочего времени по графику сменности не может превышать норму рабочего времени в учетном периоде, и работа в течение 2-х смен подряд запрещается.

Режим работы для сторожей:

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

- начало работы с 8 час. 00 мин. и окончание в 8 час. 00 мин. следующего дня; продолжительность смены 24 часа;

- по условиям производства сторожам предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени, свободного от обхода территории, данное время не исключается из рабочего и подлежат оплате.

4.4. 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. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ), педагогическим работникам – 42 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.

4.5. 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.

4.6. 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.



4.7. 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.

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 нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются 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 роспись 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 роспись, то составляется соответствующий акт.

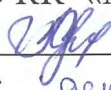
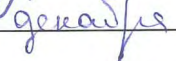
6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

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 настоящих Правилах, 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»  
 А.В. Руденко  
« 17 »  2021 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
ГКУ СО КК «Мостовский КЦРИ»  
  
 И.В. Кравченко  
« 18 »  2021 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

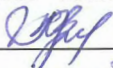
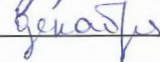
должностей, для которых устанавливается, сокращенная  
продолжительность рабочего времени (36 часов):

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

Специалист по кадрам



С.А. Колонченко

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзной  
организации  
ГКУ СО КК «Мостовский КЦРИ»  
 А.В. Руденко  
« 17 »  2021 г.

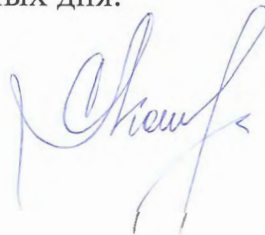
УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
ГКУ СО КК «Мостовский КЦРИ»  
  
 И.В. Кравченко  
« 17 »  2021 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, которым предоставляются дополнительный  
оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день:

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

Специалист по кадрам



С.А. Колонченко



Приложение № 4  
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ТКУ СО КК  
«Мостовский КЕРИ»

И.В. Кравченко  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 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 « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзной организации  
ГКУ СО КК «Мостовский КЦРИ»

*А.В. Руденко*  
« 17 » *декабря* 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
ГКУ СО КК «Мостовский КЦРИ»  
*И.В. Кравченко*  
« 17 » *декабря* 2021 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 2021 -2024годы

№ 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 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	мероприятие	7	30000,00	2022-2024	Директор, заведующий хозяйством	13	2	



2.	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 24.01.2014г. №33н, в том числе: рабочее место	раб. место	5	5000,00	2022	Директор, специалист по охране труда	5	5
			5	5000,00	2023		5	5
3	Обучение специалистов учреждения по охране труда	чел.	25	25000,00	2024	Директор, специалист по охране труда	25	18
4	Проведение медицинских осмотров	чел.	22	54000,00	2022	Директор, специалист по охране труда	22	15
			25	62000,00	2023		25	18
			25	62000,00	2024		25	18
5	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты органов дыхания (одноразовых масок), кожный антисептик для обработки рук работников	шт.	250	1000,00	2023-2024	Директор, заведующий хозяйством	25	18

6	Приобретение дезинфицирующих кожных антисептиков для обработки (далее-дезинфицирующие средства) и дозирующих устройств (оборудования) для обработки рук указанными антисептиками (далее-дозировочные устройства).	шт.	20	2400,00	2024	Директор, заведующий хозяйством	25	18
	ИТОГО			246400,00				

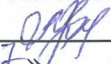
Специалист по охране труда



С.А. Колонченко



СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной профсоюзной  
организации ГКУ СО КК  
«Мостовский КЦРИ»

 А.В. Руденко  
« 17 » декабря 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГКУ СО КК  
«Мостовский КЦРИ»

 И.В. Кравченко  
« 17 » декабря 2021 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, которым выдается спецодежда, спецобувь и средства СИЗ

№ п/п	Наименование должности	Наименование спецодежды и обуви, СИЗ	Едн. изм.	Кол-во	Срок эксплуатации
1.	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от производственных загрязнений и механических повреждений	шт.	1	1
		Куртка и брюки теплые	шт.	1	3
		Перчатки с точечным покрытием	пар	12	1
		Перчатки резиновые		1	до износа
2.	Уборщик служебных помещений	Жилет сигнальный 2 класса защиты	шт.	1	1
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических повреждений	шт.	1	1
		Перчатки с точечным покрытием	пар.	6	1
3.	Дворник	Перчатки резиновые	пар.	12	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	шт.	1	1
		Костюм для защиты от производственных загрязнений и механических повреждений		1	1
		Куртка и брюки теплые	шт.	1	3
		Перчатки с точечным покрытием	пар.	6	1
4.	Рабочий по комплексном у обслуживанию и ремонту здания	Сапоги резиновые с защитным подноском	пар.	1	1
		Костюм для защиты от производственных загрязнений и механических повреждений	шт.	1	1
		Куртка и брюки теплые	шт.	1	3
		Перчатки с точечным покрытием	пар.	12	1
		Сапоги резиновые с защитным подноском	пар	1	1
		Щиток защитный лицевой или защитные очки	шт.	1	до износа
5.	Слесарь-электрик по ремонту электро-	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	щт	1	до износа
		Костюм для защиты от производственных загрязнений и механических повреждений	шт.	1	1
		Куртка и брюки теплые	шт.	1	3

	оборудования	Перчатки с полимерным или точечным покрытием	пар.	12	1
		Сапоги резиновые с защитным подноском	пар.	1	1
		Перчатки диэлектрические Боты или галоши диэлектрические	пар.	1	1
6.	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от производственных загрязнений и механических повреждений	шт.	1	1
		Куртка и брюки теплые	шт.	1	3
		Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	пар.	12 12	1 1
		Сапоги резиновые с защитным подноском Щиток защитный лицевой или очки защитные СИЗ органов дыхания фильтрующие	пар.	1	до износа до износа
7.	Сторож	Куртка и брюки теплые Костюм для защиты от производственных загрязнений и механических повреждений	шт.	1 1	3 1
		Перчатки с точечным покрытием	пар.	12	1
		Плащ прорезиненный Сапоги резиновые с защитным подноском	шт.	дежурный 1	до износа 1

Специалист по охране труда



С.А. Колонченко



СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзной  
организации  
ГКУ СО КК «Мостовский КЦРИ»

«      »        2021 г.

А.В. Руденко



УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
ГКУ СО КК «Мостовский КЦРИ»

И.В. Кравченко

«      »        2021 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, на которых работникам выдается бесплатно мыло, смывающие и обезвреживающие средства (приложение №1 к приказу Министерства здравоохранения и соцразвития РФ от 17.12.2010 года №1122н)

№ п.п.	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ (профессия) и производственных факторов	Норма выдачи на месяц
1.	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями: уборщик производственных и служебных помещений, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, водитель, дворник, слесарь-сантехник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию ремонту здания	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов:	100 мл

		уборщик производственных и служебных помещений, слесарь-сантехник	
3.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов: уборщик производственных и служебных помещений, слесарь-сантехник	100 мл

Руководствуясь приложением №2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 года №1122н - Стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», в целях соблюдения правил личной гигиены в соответствии с требованиями санитарного законодательства, работодатель ГКУ СО КК «Мостовский КЦРИ» постоянно обеспечивает всех работников учреждения мылом (твердое туалетное или жидкое мыло в туалете, умывальнике для мытья рук).

Специалист по охране труда

С.А. Колонченко





Прошито, пронумеровано,  
скреплено печатью на

20 (двадцать) лист а4

Директор

ГКУ СО КК «Мостовский ЦРИ»

И.В.Кравченко

Председатель ИПО ГКУ СО КК «Мостовский ЦРИ»

А.В.Руденко