

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного казенного учреждения социального обслуживания
Краснодарского края
«Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов»
на 2018-2021 год (ы)

с «01» сентября 2018 г. до «01» сентября 2021 г.

Принят на собрании
(конференции) трудового
коллектива ГКУ СО КК
«Крыловский КЦРИ»

«27» августа 2018 года

По поручению собрания
(конференции):

Директор ГКУ СО КК «Крыловский
КЦРИ»



С.Н. Затонская

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГКУ СО КК «Крыловский
КЦРИ»



Е.В. Терлыч

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения
Крыловского района»

Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения

Дата 27.08.2018 № 41

И.С.С.С.С.С. Терлыч

наименование должности, подпись, Ф.И.О.

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемым между работниками и Работодателем в лице их представителей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель – государственное казенное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов» (далее – Центр), в лице директора Затонской Светланы Николаевны, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные профсоюзным комитетом, именуемого в дальнейшем «Первичная профсоюзная организация», в лице его председателя Терлыч Екатерины Владимировны.

2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

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

в части обязательств работодателя – обеспечение устойчивой и ритмичной деятельности центра, финансово-экономической стабильности; создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; обеспечение сохранности имущества учреждения; учет мнения профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся интересов работников;

в части обязательств профсоюзного комитета - защита интересов работников, в том числе в области условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность работодателя;

в части обязательств работников - качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности производства, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда;

повышения уровня качества жизни работников и членов их семей; создания благоприятного психологического климата в коллективе.

4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг к другу. В совместной деятельности Работодатель и Первичная профсоюзная организация выступают равноправными и деловыми партнерами.

5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников работодателя независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости.

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

7. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления работодателя, расторжения трудового договора с его руководителем.

9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации учреждения в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

11. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

12. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

1) обеспечивать устойчивую и ритмичную деятельность учреждения, финансово-экономическую стабильность;

2) соблюдать законы и иные нормативно - правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на центр в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров, разрешение индивидуальных трудовых споров;

3) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

4) обеспечивать работников равной оплатой за труд равной ценности;

5) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, трудовым договором;

6) извещать работников обо всех изменениях оплаты труда, размерах и видах начислений, стимулирующих надбавок;

7) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;

8) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора;

9) принимать локальные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работников, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

10) знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанных с их трудовой деятельностью;

11) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны и гигиены труда;

12) создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительности труда;

13) учитывать мнение профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

14) признавать первичную профсоюзную организацию единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

15) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

16) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

17) не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

18) не допускать принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

19) запрещать выполнение работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью работника, с сохранением всех прав, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными законами;

20) содействовать продвижению по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

21) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

22) возмещать вред, причиненный работникам, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом РФ.

Первичная профсоюзная организация как представитель работников обязуется:

1) защищать интересы работников, в том числе в области условий и охраны труда, контролировать соблюдение законодательства о труде, реализацию мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность работодателя;

2) способствовать устойчивой деятельности учреждения: нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

3) способствовать полному и своевременному, качественному выполнению трудовых обязанностей работниками;

4) добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

5) в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его обязанностей не настаивать на пересмотре коллективного договора, не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на работодателя, обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

Работники обязуются:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;

2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, условия настоящего коллективного договора;

3) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, иные локальные нормативные акты работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника;

4) бережно относиться к имуществу работодателя;

5) создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе;

6) соблюдать трудовую дисциплину;

7) незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

13. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 (трех) лет.

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

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

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, должностной инструкцией.

2. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается

подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст.67 ТК РФ.)

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

4.Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ.

5.Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

6.Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора (ст.72 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством (ст.72.2 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

7.Прием на работу специалистов на конкурсной основе может производиться на замещение соответствующей должности, согласно действующего законодательства.

8.В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч.2 ст.67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. Срок испытания не может быть больше трех месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, срок испытания не может быть больше шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать двух недель. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, согласно пункта 4 статьи 70 Трудового Кодекса РФ. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

9. Обязанностью работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности. Повышение квалификации, профессиональная подготовка, переподготовка должны проводиться не только исходя из интересов производства, но исходя из потребностей личностного роста работника.

10. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень должностей и профессий, по которым требуется обучение на курсах повышения квалификации или прохождение профессиональной переподготовки определяются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета центра. Периодичность повышения квалификации за счет работодателя составляет не реже, чем один раз в пять лет. Для педагогических работников периодичность обучения по профилю педагогической деятельности составляет не реже чем один раз в три года (пункт 2 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12. 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации»).

11. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза при сокращении численности или штата работников, по причине несоответствия занимаемой должности по результатам проведенной аттестации; по причине неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (ст.81; ст.82 ТК РФ).

12. При проведении аттестации на соответствие занимаемой должности, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета (ст.82 п.3; ст.373 ТК РФ).

III. Режим труда и отдыха

1. Режим рабочего времени в учреждении предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, по соглашению сторон неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время отдыха, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка).

2. Правила внутреннего трудового распорядка ГКУ СО КК «Крыловский КЦРИ» утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и прилагаются к коллективному договору

(Приложение № 1).

3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов (ст.91 ТК РФ). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

4. Для отдельных категорий работников (педагогические, медицинские) в зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (Приказ министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре»; статья 350 Трудового кодекса Российской Федерации).

5. В соответствии с Постановлением ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298\3-1 (с изменениями и дополнениями) «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» для женщин, работающих в сельской местности установлена сокращенная 36-ти часовая продолжительность рабочего времени.

6. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст.23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями)).

7. 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.

8. Для работников (отдельная категория работников - сторожа), работающих при сменном режиме работы, установлен суммированный учет рабочего времени. Работа, выполняемая работником при суммированном учете рабочего времени сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, признается сверхурочной. Такая переработка компенсируется повышенной оплатой в соответствии со ст.152 ТК РФ, либо по желанию работника предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. При суммированном учете рабочего времени учетным периодом является год. Подсчет часов переработки рабочего времени ведется после окончания учетного периода».

9. Выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях внешнего или внутреннего совместительства может осуществляться в свободное от основной работы время, как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральными законами (ст.282 ТК РФ).

10. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

если основная работа связана с такими же условиями (ст.282 ТК РФ), а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 329 ТК РФ «Рабочее время и время отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств»).

11.Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских, работников культуры) помимо особенностей, установленных Трудовым кодексом могут устанавливаться и иными федеральными законами (ст.282 ТК РФ; Постановление Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», с изменениями и дополнениями), по соглашению сторон.

12.Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

13.Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст.286 ТК РФ).

14.Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст.285 ТК РФ).

15.Отдельные категории работников имеют право на дополнительные оплачиваемые дни отдыха на основании своего письменного заявления, распоряжения директора, при наличии экономии фонда оплаты труда:

одному из работников родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст.262 ТК РФ);

донорам предоставляется 1 (один) день в день сдачи крови и ее компонентов, а также 1 (один) день, связанный с медицинским обследованием (в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы). В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или)

опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ);

работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального либо высшего профессионального образования предоставляются два дополнительных оплачиваемых дня отдыха в месяц;

работникам учреждения (согласно утвержденного списка контингента) для прохождения периодических медицинских осмотров (обследований) предоставляется 4 (четыре) дня в году;

работающим женщинам, имеющих детей в возрасте до 7 лет предоставляется один дополнительный оплачиваемый день отдыха в месяц;

в связи с бракосочетанием работника, в связи с бракосочетанием детей работника - 3 календарных дня;

в связи с рождением или усыновлением ребенка - 1 календарный день;

для сопровождения детей работника в школу в «День знаний» и в связи с «Последним звонком» – 1 календарный день;

для проводов детей работника в армию - 3 календарных дня;

в связи с переездом на новое место жительства работника – 3 календарных дня;

при праздновании юбилейных дат работников (50, 55, 60 лет) со дня рождения - 2 календарных дня;

при праздновании серебряной (золотой) свадьбы работников - 2 календарных дня;

для участия в похоронах родных и близких (родители, дети, внуки, дедушки, бабушки, родные братья, сестры (в том числе имеющих общих отца или мать братья и сестры) - 3 календарных дня.

16.Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ). Данное правило распространяется на всех работников независимо от продолжительности их рабочего времени и условий трудового договора.

17.Отдельным категориям работников устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день продолжительность которых определяется с учетом характера, сложности, объема выполняемой работы.

Наименование должности	Продолжительность (календарные дни)
Директор	14
Заместитель директора	14
Главный бухгалтер	14
Ведущий бухгалтер	7
Ведущий экономист	7
Специалист по охране труда	7
Специалист гражданской обороны	7
Юрисконсульт	7
Специалист по кадрам	7
Специалист по социальной работе	(3) 5
Программист	7
Заведующий хозяйством	7
Делопроизводитель	5
Заведующий отделением	7
Заведующий отделением, врач терапевт	7
Заведующий отделением, врач-педиатр	7
Медицинская сестра	5
Психолог	3
Культурорганизатор	5
Инструктор по лечебной физкультуре	5
Медицинская(ий) сестра (брат) по массажу	5
Врач (педиатр, терапевт, невролог)	5
Водитель автомобиля (легковой)	10
Водитель автомобиля (автобус)	7
Слесарь - сантехник	3
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3
Уборщик служебных помещений	3
Дворник	3
Подсобный рабочий	3

18. По распоряжению работодателя, работники которым установлен режим ненормированного рабочего дня могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ). Работник может привлекаться к выполнению своих трудовых функций, как до начала рабочего дня (смены), так и после окончания рабочего дня (смены). Для работников с ненормированном рабочим временем распространяются правила,

установленным коллективным договором и Правилами внутреннего распорядка, определяющие время начала и окончания работы, порядок учета рабочего времени. Привлечение работников, которым установлен ненормированным рабочий день, к работе в их выходные и нерабочие праздничные дни должно осуществляться с применением положений ст. 113 и ст. 153 ТК РФ. Режим ненормированного рабочего времени может быть установлен как работникам с нормальной продолжительностью рабочего времени, так и для работников с неполной занятостью.

19. Не допускается включать в перечень работников с режимом ненормированного рабочего времени, которым в соответствии со ст. 92 и 94 ТК РФ установлена предельная норма ежедневной работы (смены):

работники в возрасте от 14 до 18 лет (абз. 2, 3 ч. 1 ст. 92; 94 ТК РФ);

инвалиды, продолжительность ежедневной работы которых устанавливается в соответствии с медицинским заключением (абз. 4 ч. 1 ст. 94 ТК РФ);

работники, являющиеся инвалидами I или II группы (абз. 4 ч. 1 ст. 92 ТК РФ);

работники, 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 (абз. 5 ч. 1 ст. 92 ТК РФ, ст. 94 ТК РФ).

20. 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. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

График отпусков составляется на основании утвержденных работодателем служебных записок заведующих структурными подразделениями учреждения, с учетом пожеланий работников. Утвержденный график отпусков на следующий календарный год доводится до сведения работников, где в листе ознакомления они ставят свою подпись.

21. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК РФ). До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст. 286 ТК РФ).

22. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск

предоставляется по их желанию в удобное для них время:

по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ);

одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст.262.1 ТК РФ);

гражданам, награжденным нагрудным знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор СССР", ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время;

ветеранам боевых действий ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст.16 Федерального закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах", с изменениями и дополнениями);

супругам, родителям и детям, работающим в одном учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск, если данное право не нарушит производственный процесс. Если один из них имеет отпуск большей продолжительностью дней, то другой вправе взять недостающие дни без сохранения заработной платы;

женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет, по их письменной просьбе могут использовать ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя (ст.122 ТК РФ).

23. 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. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из ежегодного отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

24. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ч.1 ст.126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ч.3 ст.126 ТК РФ).

25. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный

основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст.114-115 ТК РФ). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам педагогическим работникам учреждения в соответствии с Постановлением Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (с изменениями и дополнениями).

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (п.5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями).

26.Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

27.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). Стороны пришли к соглашению, что отпуск без сохранения заработной платы в учреждении составляет не более 30 календарных дней в году.

28.Согласно ст.121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается только время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающие 14 календарных дней в течение рабочего года.

29.Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

30.Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами:

женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст.262 ТК РФ);

ветеранам боевых действий гарантировано предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году (подпункт 11 пункта 1 статьи 16 Федерального закона "О ветеранах");

Родителям выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в средние профессиональные, высшие учебные заведения по их письменной просьбе предоставляется отпуск без сохранения заработной платы – 2 календарных дня.

31.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, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

32.Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя, с учетом мнения профсоюзного комитета в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений (ч.2 ст.113 ТК РФ).

33.Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (п.7 ст.113 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия по письменному распоряжению работодателя допускается в случаях предотвращения катастрофы, производственной аварии, для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, выполнения неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (п.п.1-3 п.3 ст.113 ТК РФ).

34.Работодатель обязуется по письменному заявлению работника устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ: беременной женщине, одному из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, а также многодетных родителей

(Закон Краснодарского края от 22.02 2005 г. № 836 – КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае», с изменениями и дополнениями).

Работодатель не вправе отказать в установлении неполного рабочего времени следующим категориям работников (по их письменной просьбе): женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка или родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком с сохранением права на получение пособия (ст.93; 256 ТК РФ, абз.3 п.13; п.15 Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 № 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" (с изменениями и дополнениями).

35. 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.

36. При необходимости установления режима неполного рабочего времени по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенных сторонами условия трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупредить работников не менее чем за 2 (два) месяца до его введения, с учетом мнения профсоюзного органа (ст.74 ТК РФ).

37. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин (ст.268; ст. 259 ТК РФ). Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, инвалидов, матерей и отцов, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов и работников, осуществляющим уход за больными членами их семей, опекунов (попечителей) несовершеннолетних допускаются только с их письменного согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. При этом работники должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время (ст.259 ТК РФ; ст.264 ТК РФ; ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

38. Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном статьей 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

IV. Оплата и нормирование труда

1. Вопросы оплаты и стимулирования труда работников регулируются Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов» (Приложение № 2), Положением о материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов» (Приложение № 3).

2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

3. Заработная плата работникам выплачивается в сроки не реже, чем 2 раза: 5-го и 20-го числа каждого месяца. Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (п.8 ст. 136 ТК).

5. Досрочная выплата заработной платы за вторую половину декабря текущего года производится до 31 декабря.

6. Работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах, видах начислений и удержаний за месяц, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, изложенные в расчетном листе, выдаваемого работнику лично.

7. Оплата ежегодного трудового отпуска производится не позднее, чем за 3 (три) дня до начала отпуска (п.9 ст.136 ТК РФ).

8. Если работнику своевременно не была произведена оплата ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. (п.2 ст.124 ТК РФ)

9. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате. В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ).

10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (ст. 127 ТК РФ; п.1 ст.140 ТК РФ).

11. Работникам учреждения установлен повышающий коэффициент к окладу в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми и иными особыми условиями труда в размере – 0.25 (Приложение № 4).

12. Доплата за работу в сельской местности производится в размере 25 процентов базового оклада специалистам учреждения.

13. Обеспечиваются права работников учреждения на обязательное социальное страхование с выплатой пособий, гарантированных действующим законодательством.

15. Своевременно и в полном объеме перечисляются средства в Фонд обязательного страхования, ведется персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» (с изменениями и дополнениями), своевременно представляются в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работников учреждения.

16. Выплаты стимулирующего характера (надбавка за продолжительность стажа непрерывной работы, классность водителям, надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты и другие денежные поощрения), размеры и условия их осуществления с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда устанавливаются положением о материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов» по согласованию с профсоюзным органом учреждения.

17. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) (отдельная категория работников - сторожа) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" (с изменениями и дополнениями).

18. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (п.2,3 ст.96 ТК РФ).

19. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором осуществляется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ, ст. 60.2 ТК РФ).

20. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По письменному заявлению работника сверхурочная работа вместо

повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы за учетный период, подлежащей оплате в повышенном размере (ст.152, 153 ТК РФ).

21. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием и учетом мнения профсоюзного комитета организации. Работодатель проводит политику содействия занятости работников, результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала.

2. Работодатель обязуется в письменной форме сообщить о предстоящем сокращении численности или штата работников 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 (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников необходимо уведомить работников под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (п.3 ст.180 ТК РФ).

4. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное

от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (п. 1 ст.180, ч.3 ст.81 ТК РФ).

6. Работодатель не допускает необоснованного сокращения численности или штата работников.

7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2 (сокращения численности или штата работников), 3 (несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) или 5 (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

8. Создавать (выделять) квотируемые рабочие места для трудоустройства инвалидов, соблюдать условия труда инвалидов на квотируемых рабочих местах на основании медицинского заключения, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

9. В первоочередном порядке подлежат трудоустройству в счет установленной квоты ранее уволенные или подлежащие увольнению из учреждения инвалиды.

10. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации согласно ст.179 ТК РФ имеют следующие категории работников:

семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Помимо вышеуказанных категорий работников, преимущественным правом (оставление на работе) при сокращении численности или штата

работников при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие категории работников:

лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

работники с более высокой квалификацией;

инвалиды;

работники, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

одиноким матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14-ти лет;

работники (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 14-ти лет без матери.

11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

12. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с (ст. 178 ТК РФ):

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 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ) по решению государственной инспекции труда или суда;

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

13. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

14. Работодатель и первичная профсоюзная организация в учреждении обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате сокращения численности или штата, реорганизации, ликвидации учреждения.

15. Для сохранения рабочих мест работодатель использует по согласованию с профсоюзным комитетом внутрипроизводственные резервы, а именно:

высвобождаемому работнику предоставляется возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения;

выявляет возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

использует режим неполного рабочего времени по соглашению с работником;

содействует работникам в поиске работы через государственную и профсоюзные службы занятости, оказывать посильную материальную помощь.

VI. Охрана труда и здоровья

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

1. В соответствии с действующим трудовым законодательством (ст.212; 219; 220 ТК РФ), Положением об организации работы в области охраны труда в государственном казенном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов», в целях выполнения ежегодного Соглашения по охране труда (прилагается), работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда посредством выполнения организационных, технических и экологических мероприятий:

обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или

связанных с загрязнением в соответствии с установленными нормами (Приложение № 5);

приобретение и выдачу за счет собственных средств смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в соответствии с установленными нормами (Приложение № 6);

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

обеспечение оперативного контроля за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426 –ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с изменениями и дополнениями), по результатам которой разрабатываются совместно с Профсоюзным комитетом мероприятия по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда. По результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ) работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, предоставляются гарантии и компенсации согласно действующего трудового законодательства;

проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, диспансеризации, других обязательных медицинских осмотров (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)» (с изменениями и дополнениями), согласно списка контингента работников учреждения с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, диспансеризации;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае выявления медицинских противопоказаний при проведении периодических медицинских осмотров (обследований);

проведение обязательных предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей автомобилей;

назначение должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению, в структурных подразделениях;

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному регулированию в сфере труда и другим уполномоченным органам, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором;

в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом;

обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законодательством РФ;

обеспечение целевого использования средств социального страхования на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников;

обеспечение условий труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе недопущение к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст.265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 года №163 (с изменениями и дополнениями));

ограничение применения труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Запрещать применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ст.253 ТК РФ);

разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения первичной профсоюзной организации;

обеспечение каждого структурного подразделения комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке государственной политики и нормативному регулированию в сфере труда и других уполномоченных органов.

2. Ежемесячно проводить во всех подразделениях единый День охраны труда (Постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 года № 554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края» (с изменениями и дополнениями).

3. Обеспечивать необходимое наличие в каждом подразделении укомплектованных медикаментами аптечек первой помощи, необходимых приспособлений и медицинских средств для оказания неотложной помощи.

4. В жаркое время года обеспечивать на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

5. Обеспечивать контроль за выполнением рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда.

6. Обеспечить работу уголков охраны труда в учреждении. Проведение технических учеб с работниками учреждения по вопросам охраны труда.

7. В целях выполнения Соглашения по охране труда работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по охране труда в размере не менее 100 тыс. рублей из средств бюджета Краснодарского края. Соглашение по охране труда утверждается работодателем и профсоюзным комитетом ежегодно.

Профсоюзная организация обязуется:

8. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены.

9. Рассматривать на заседаниях (собраниях работников) вопросы выполнения Соглашения по охране труда, информировать работников учреждения о принимаемых мерах по этим вопросам.

10. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

12. Направлять своих представителей в комиссию по специальной оценке условий труда.

Работники обязуются:

13. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

соблюдать режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья;

проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования, диспансеризацию.

Работники имеют право на:

14.Труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

15.Рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов.

16.Обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений.

17.Льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если работник занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

18.Получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья.

19.Обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств учреждения.

20.Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя.

21.Отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты.

22.Дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

VII. Социальные гарантии и льготы для работников

Работодатель и первичная профсоюзная организация в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

1.Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

2.При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (расходы

по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) (ст.167; 168 ТК РФ).

3.Запретить направление в служебные командировки беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет (ст.259 ТК РФ, ст.268 ТК РФ).

4.Освобождение работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей (ст.170 ТК РФ).

5.Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования, среднего профессионального образования, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения, работникам совмещающим работу с получением образования предоставляются в соответствии со статьями 173; 173.1; 174;176; 177 ТК РФ.

6.Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству и совмещающим работу с получением образования предоставляются только по основному месту работы. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме (ст.287 ТК РФ).

7.При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

8.Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в соответствии со статьей 178 ТК РФ.

9.Не предусматривается выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (ст.192 ТК РФ), или прекращения трудовых договоров с работниками, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия) (ст.181.1 ТК РФ).

10.При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока (с момента предупреждения об увольнении не менее чем за два месяца) выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

11. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст.182 ТК РФ).

12. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности, порядок и условия которых устанавливаются действующим законодательством (ст.183 ТК РФ, Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (с изменениями и дополнениями).

13. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника в соответствии с федеральными законами (ст.184 ТК РФ).

14. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы (ст.185 ТК РФ).

15. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов предоставлять в соответствии с трудовым законодательством (ст. 186 ТК РФ) и федеральными законодательными актами.

16. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, производится оплата командировочных расходов (ст.187 ТК РФ).

17. Предоставлять меры социальной поддержки по оплате жилья, отопления и освещения работникам учреждения, имеющим среднее специальное и высшее образование в соответствии с Постановлением главы администрации Краснодарского края от 04.02.2005 № 65 «О предоставлении компенсационных выплат на возмещение расходов по оплате жилья, отопления и освещения отдельным категориям граждан, работающим и проживающим в сельских населенных пунктах или поселках городского типа» (с изменениями и дополнениями).

18. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора (принадлежность к национальности, цвету кожи, происхождению, возрасту и т.д.), не связанный с деловыми качествами работника, за

исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (ст.64 ТК РФ).

19.Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ст.64 ТК РФ).

20.Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст.254 ТК РФ).

21.Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст.254 ТК РФ).

22.Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации (ст.261 ТК РФ).

23.Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев (по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ; ст.261 ТК РФ).

ХIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.Права первичной профсоюзной организации, выборного её профсоюзного органа - профкома, определены Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законодательными актами РФ.

2.Профсоюзный комитет представляет интересы работников учреждения в системе социального партнерства при проведении коллективных переговоров с работодателем, а также при рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

3.Первичная профсоюзная организация имеет право представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных споров, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и

интересы работников независимо от их членства в профсоюзе, в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

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

предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно необходимые нормативные правовые документы, касающиеся деятельности работников учреждения социального обслуживания;

перечислять в установленные сроки членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ);

предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации учреждения, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; предоставлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашений, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст.53 ТК РФ);

по представлениям выборного профсоюзного органа (профкома) о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязан принимать меры по их устранению и сообщить о принятых мерах указанному профсоюзному органу;

учитывать мнение профсоюзного комитета по вопросам, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работников учреждения;

выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения профкомом своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;

предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

5. Для контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в целях соблюдения условий коллективного договора первичная профсоюзная организация имеет право:

на обязательное участие в составе комиссии для расследования несчастного случая на производстве;

сообщать работодателю о выявленных нарушениях законов и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

на участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении индивидуальных трудовых споров;

профсоюзный орган вправе беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места работников;

требовать от работодателя соответствующие документы, сведения и расчеты по заработной плате;

члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий учреждения по специальной оценке условий труда работников, по охране труда, аттестационной комиссии и др.

на участие в коллективных переговорах с работодателем по подготовке, заключению и выполнению коллективного договора, соглашений и на проявление инициативы по проведению таких переговоров.

6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

7. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета рассматривает вопросы по вопросам расторжения трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ); привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ); разделения рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ); запрета на работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ); очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ); применения систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ); массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ); установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ); утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ); составления графиков сменности (ст. 103 ТК РФ); установления размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ); размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ); применения и снятия дисциплинарного взыскания (ст. 193, 194 ТК РФ); подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождения независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ); установления сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

8. Работодатель и первичная профсоюзная организация учреждения не реже двух раз в год (1 полугодие и по итогам года) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

9. Первичная профсоюзная организация в учреждении выделяет денежные средства на культурно – массовые мероприятия в коллективе: празднование Нового года, Дня социального работника и другие социально - значимые мероприятия, конкурсы, поощрения работников за высокие производственные результаты, материальную помощь.

10. При наличии профсоюзных средств приобретаются новогодние подарки для членов профсоюза или их детей.

11. Профсоюзная организация оплачивает расходы на приобретение грамот, благодарственных писем для поощрения работников к профессиональному празднику.

12. По решению профкома средства могут быть направлены и на другие нужды, не противоречащие интересам членов профсоюзной организации.

13. Профсоюзная организация имеет право на:

содействие в получении санаторных путевок членам профсоюза и членам их семей с 20% скидкой согласно Постановления Исполнительного комитета ФНПР от 25.05.2006 № 2-21;

ходатайство о выделении материальной помощи из средств Краснодарской краевой территориальной организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания (далее - крайком) работникам (членам профсоюза), в связи с травмами их детей в размерах, зависящих от общего профсоюзного стажа родителя и продолжительности болезни ребенка. Материальная помощь выплачивается независимо от времени и места получения травмы ребенка по ходатайству работодателя и профсоюзного комитета учреждения;

ходатайство о выделении материальной помощи из средств Крайкома работникам (членам профсоюза) при получении травмы на производстве, по пути на работу, с работы, в быту в размерах, зависящих от общего профсоюзного стажа работников и продолжительности временной нетрудоспособности исчисляемой в календарных днях (подтвержденной листком нетрудоспособности). Материальная помощь не выплачивается, если при получении травмы член профсоюза находился в состоянии алкогольного, токсического, наркотического опьянения.

IX. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

1. Изменения и дополнения коллективного договора могут осуществляться либо в процессе проведения коллективных переговоров, т.е. по правилам его заключения (ст. 37 ТК), либо в порядке, установленном самим коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

2. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения производятся только по взаимному согласию сторон в письменной форме.

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.

4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании (конференции) работников.

5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений в коллективный договор проводят представители профсоюзного комитета и представители работодателя.

6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

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

Х. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

2. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора с ознакомлением с ним работников учреждения в 10-тидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит непосредственно при приеме на работу.

3. Коллективный договор (или дополнительное оглашение к нему) в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора (дополнительного соглашения к нему) в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

4. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) трудового коллектива не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

5. К ответственным работникам (представители сторон), уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством (ст. 54; 55 ТК РФ).

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

7. Коллективный договор принят сроком на 3 года и вступает в силу с «01» сентября 2018 года.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов».

2. Приложение №2. Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов».

3. Приложение № 3. Положение о материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов».

4. Приложение № 4. Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, может устанавливаться доплата в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда.

5. Приложение № 5. Перечень и нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГКУ СО КК «Крыловский КЦРИ».

6. Приложение № 6. Перечень профессий и должностей работников ГКУ СО КК «Крыловский КЦРИ» для обеспечения смывающими и обеззараживающими средствами.

7. Соглашение по охране труда директора и профсоюзного комитета ГКУ СО КК «Крыловский КЦРИ».

8. Протокол № 17 от 27.08.2018 общего собрания сотрудников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов».

9. Постановление общего собрания сотрудников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов» от 27.08.2018 «О принятии коллективного договора на 2018-2021 гг».

Государственное казенное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов»

Приложение № 1 к коллективному договору «01» сентябре 2018 г.

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



Е.В. Терлыч

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКУ СО КК «Крыловский КЦРИ»



С.Н. Затонская

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка ГКУ СО КК «Крыловский КЦРИ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов» (далее - учреждение) – определяют трудовой распорядок в учреждении и регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права и обязанности, ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

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

3. В настоящих Правилах используются следующие термины:
«Работодатель» - государственное казенное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов».

«Работник» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на основаниях, предусмотренных ст. 16 Трудового кодекса РФ.

«Дисциплина труда» - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя.

4. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников учреждения.

5. Изменения и дополнения к настоящим Правилам разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения профсоюзного органа работников учреждения.

6. Официальным представителем Работодателя является директор.

7. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях, являющихся самостоятельным нормативным документом.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА РАБОТНИКОВ

1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора в двух экземплярах, по одному экземпляру каждой из сторон. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст.67 ТК РФ.)

2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (Положение об отраслевой системе оплаты труда работников учреждения, Положение о материальном стимулировании работников учреждения, Положение о структурных подразделениях учреждения, Положение о порядке обработки персональных данных субъектов персональных данных, Кодекс этики и правил профессионального поведения работников учреждения, должностная инструкция (типовая). Также работодатель (уполномоченное лицо) обязан перед началом работы провести инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда.

3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст.65 ТК РФ):

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор

заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

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;

В отдельных случаях, с учетом профессиональной деятельности работника, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (копия ИНН; копия медицинского полиса; копия о рождении детей; копия о заключении брака; расчетный счет для перечисления заработной платы; справка НДФЛ с предыдущего места работы; справка о составе семьи (сельский совет); автобиография работника; заявление-согласие на обработку персональных данных, заключение медицинского осмотра (обследования).

4. При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы (ст. 283 ТК РФ).

5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ.

7. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

(ст.60 ТК РФ).

8. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе, сроком не более 3-х месяцев, для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, срок испытания не может быть больше шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

9. С работниками, согласно законодательству РФ, работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной материальной ответственности.

10. При заключении трудового договора лица, не достигшие возраста 18 лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру (ст.69 ТК РФ). Проведение предварительных (при поступлении на работу) и ежегодных (периодических) медицинских осмотров (обследований) осуществляется за счет средств работодателя.

11. Прием на работу в учреждение оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (наименование структурного подразделения, наименование штатной должности, размер должностного оклада и компенсационных выплат, указание даты и номера заключенного договора, основание для заключения трудового договора). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

12. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа в учреждении является для работника основной. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, о квалификации, переводах на другую постоянную работу, о прохождении воинской службы, об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора, сведения о награждениях за успехи в работе. По письменному желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (ст.66 ТК РФ).

3. ПОРЯДОК ПЕРЕВОДА РАБОТНИКОВ

1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора (ст.72 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством (ст.72.2 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2. Перевод работника на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (ст.72.1 ТК РФ). Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (на основании служебных записок заведующих структурными подразделениями), либо на основании письменного заявления работника.

3. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу (ч.1 ст.72.2 ТК РФ).

4. Допускается временный перевод (до одного месяца) работника на другую работу, не обусловленную трудовым договором у того же работодателя без его письменного согласия в случаях, предусмотренных частями 2; 3 статьи 72.2 ТК РФ. Оплата труда работника в данных случаях производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

5. Для оформления перевода на другую работу заключается письменное дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах по одному экземпляру каждой из сторон и приказом, который объявляется работнику под роспись.

4. ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

1. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По договоренности между работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч.1; 2 ст.80 ТК РФ).

3. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (ч.4 ст.80 ТК РФ).

4. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ч.3 ст.80 ТК РФ).

5. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст.79 ТК РФ). Срочный трудовой договор также подлежит расторжению досрочно по инициативе работника, путем написания им заявления с указанием уважительных причин.

6. Во время испытательного срока работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст.71 ТК РФ). А при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ч.1 ст.71 ТК РФ).

7. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность) (ч.3 ст.84.1 ТК РФ).

8. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. В случае когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись (ч.1; 2 ст.84.1 ТК РФ).

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

10. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать

работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

11. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона. В случае когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием, либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника (ч.6 ст.84.1 ТК РФ).

12. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников необходимо уведомить всех работников под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (п.3 ст.180 ТК РФ).

13. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (п. 1 ст.180, ч.3 ст.81 ТК РФ).

14. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2 (сокращения численности или штата работников), 3 (несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) или 5 (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

15. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а

также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

16. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в соответствии со статьей 178 ТК РФ.

5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

1. Работодатель обязан:

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; правильно организовывать труд работников, обеспечивать здоровье и безопасные условия труда; работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения принимает меры, обеспечивающие безопасные условия труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

создавать условия для роста производительности труда путем внедрения новейших достижений науки, техники и научной организации труда;

осуществлять мероприятия по повышению эффективности работы учреждения, качества предоставляемых услуг, сокращению применения ручного малоквалифицированного и тяжелого физического труда;

организовать изучение, распространение и внедрение передовых приемов и методов труда;

постоянно совершенствовать организацию оплаты труда, повышать качество нормирования труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, обеспечивать правильное применение действующих условий оплаты и нормирования труда; выдавать заработную плату в установленные сроки;

обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую, экономическую и воспитательную работу, направленную на ее укрепление, рациональное использование трудовых ресурсов, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

неуклонно соблюдать законодательство об охране труда; улучшать условия труда на рабочих местах в соответствии с правилами техники безопасности, санитарным нормам, специальной оценкой условий труда и др.);

принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников;

своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, и др.),

обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами;

обеспечивать систематическое повышение квалификации, профессиональной подготовки, переподготовки, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работников;

обеспечивать конфиденциальность персональных данных, их обработку, хранение, сохранность в информационных базах персональных данных учреждения;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

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;

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

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

соблюдения настоящих Правил;
 требовать от работников соблюдения правил и норм охраны труда, пожарной безопасности, производственной санитарии;
 требовать от работников соблюдения трудовой дисциплины, Кодекса этики и правил профессионального поведения;
 привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
 принимать локальные нормативные акты;
 осуществлять иные права, предоставленные ему трудовым законодательством.

6. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

1. Основные обязанности работников:

добросовестно исполнять свои должностные обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность работника;

качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя;

строго соблюдать Кодекс этики и правила профессионального поведения работников учреждения, соблюдать трудовую дисциплину, способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе;

соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;

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;

содержать свое рабочее место, оборудование, технику и материалы в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории учреждения; соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

беречь и укреплять собственность работодателя, бережно относиться к инструментам, технике, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

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

незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и

здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простои и так далее), и немедленно сообщать о случившемся происшествии непосредственному руководителю;

повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам) и применять в своей профессиональной деятельности;

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

2. Работнику запрещается:

использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование;

использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями, а также в период рабочего времени вести личные телефонные разговоры, читать книги, газеты, иную литературу, не имеющую отношение к трудовой деятельности, пользоваться сетью Internet в личных целях, играть в компьютерные игры;

курить в помещениях офиса, вне оборудованных зон, предназначенных для этих целей;

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

выносить и передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;

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

работники учреждения в рабочее время обязаны придерживаться делового стиля в одежде, запрещается приходить на работу в спортивной одежде и обуви, мини-юбках, юбках с высоким разрезом, шортах, декольтированных блузах и платьях, изделиях из блестящей или прозрачной ткани;

уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие учреждению, без получения разрешения в установленном порядке;

работники, независимо от должности, положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и в общении с получателями социальных услуг.

3. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее 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;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

проведение 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, 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;

иные права, предоставленные ему трудовым законодательством.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

1. Режим рабочего времени в учреждении предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, по соглашению сторон неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной

работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, время отдыха, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются настоящими Правилами.

2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов (ст.91 ТК РФ).

3. Продолжительность рабочего времени работников учреждения составляет 40 часов в неделю (понедельник-четверг с 9.00-18.00 часов; пятница с 9.00-17.00 часов) с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для мужчин и 36 часов в неделю (понедельник-пятница с 9.00-17.00 часов) с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для женщин.

4. Для медицинских работников учреждения (мужчины) установлена следующая продолжительность рабочего времени – 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ): с понедельника - четверг с 9.00-17.50 часов; в пятницу с 9.00 – 16.40 часов). У медицинских работников учреждения (женщины) продолжительность рабочего времени составляет – 36 часов в неделю.

5. Для отдельных категорий работников (педагогические) в зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (Приказ министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями).

6. В соответствии с Постановлением ВС РСФСР от 01.11.1990 № 298\3-1 (с изменениями и дополнениями) «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» для женщин, работающих в сельской местности установлена сокращенная 36-ти часовая продолжительность рабочего времени.

7. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст.23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

8. 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.

9. Сторожакам учреждения, работающим при сменном графике работы, установлен суммированный учет рабочего времени, учетным периодом является год.

10. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд

запрещается (ст.103 ТК РФ).

11.Для отдельных категорий работников учреждения установлен режим ненормированного рабочего времени. По распоряжению работодателя, данные работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени с предоставлением компенсации в виде дополнительного отпуска.

12.Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ). Данное правило распространяется на всех работников независимо от продолжительности их рабочего времени и условий трудового договора.

13.При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению сторон работнику может устанавливаться неполное рабочее время.

14.По письменному заявлению работника работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ: беременной женщине, одному из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, а также многодетным родителям.

15.Работодатель не вправе отказать в установлении неполного рабочего времени следующим категориям работников (по их письменной просьбе): женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка или родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком с сохранением права на получение пособия» (ст.93; 256 ТК РФ, абз.3 п.13; п.15 Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 № 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" (с изменениями и дополнениями).

16.Выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях внешнего или внутреннего совместительства как по той же специальности (профессии, должности), так и по иной специальности (профессии, должности) может осуществляться в свободное от основной работы время, как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральными законами (ст.282 ТК РФ).

17.Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период),

установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

18.Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном статьей 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

8. ВРЕМЯ ОТДЫХА

1.Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст.106 ТК РФ). В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов (ст.108 ТК РФ).

2.Работникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания с понедельника по четверг: с 13.00-13.50 часов; в пятницу с 13.00-13.40 часов.

3.Перерыв для отдыха и питания при сменном режиме работы (сторожа) предоставляется на рабочем месте в течение рабочей смены с понедельника по пятницу (1 час): с 22.30-23.00; с 3.30-4.00; в течение рабочей смены в субботу, воскресенье и нерабочие праздничные дни (2 часа): с 13.00-13.00; 17.30-18.00; с 22.30-23.00; с 3.30-4.00, который включается в рабочее время.

4.Для работников, работающих при сменном режиме работы (сторожа) данный перерыв включается в подсчет часов за текущий и последующие учетные периоды для определения рабочих часов, отработанных сверх нормального числа рабочих часов при суммированном учете рабочего времени, который установлен для данной категории работников.

5.Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня и до начала работы (смены) в следующий после выходного день. Она зависит от вида рабочей недели (пятидневная или шестидневная), графика сменности, продолжительности рабочего дня (ст.110 ТК РФ).

6.Согласно ст.112 ТК РФ нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

7. Нерабочие праздничные дни могут меняться на основании изменений в статью 112 ТК РФ локальными нормативными актами, утвержденными Правительством РФ. Данные изменения закрепляются в производственном календаре на текущий календарный год.

8. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 114-115 ТК РФ). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам педагогическим работникам учреждения в соответствии с Постановлением Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (с изменениями и дополнениями).

9. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (п. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями).

10. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

11. Отдельным категориям работников устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день продолжительностью которых определяется с учетом характера, сложности, объема выполняемой работы.

12. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

13. 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. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала

отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

14.Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ст.122 ТК РФ).

15.Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника (ч. 1; 2 ст. 124 ТК РФ).

16.В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч.3; 4 ст.124 ТК РФ).

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

по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ);

одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст.262.1 ТК РФ);

гражданам, награжденным нагрудным знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор СССР", ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (Письмо Минздрава РФ от 03.12.2015 № 14-4/3100707-5572 «Об отпусках гражданам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России» или «Почетный донор СССР»);

ветеранам боевых действий ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст.16 Федерального закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах");

супругам, родителям и детям, работающим в одном учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск, если данное право не нарушит производственный процесс. Если один из них имеет отпуск большей продолжительностью дней, то другой вправе взять недостающие дни без сохранения заработной платы;

женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет, по их письменной просьбе могут использовать ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для

них время.

18.Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из ежегодного отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

19.Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст.126 ТК РФ).

20.Отдельные категории работников имеют право на дополнительные оплачиваемые дни отдыха на основании своего письменного заявления, распоряжения директора, при наличии экономии фонда оплаты труда.

21.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). Стороны пришли к соглашению, что отпуск без сохранения заработной платы в учреждении составляет не более 30 календарных дней в году.

22.Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

23.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, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска

на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

24. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин (ст. 268; ст. 259 ТК РФ). Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, инвалидов, матерей и отцов, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов и работников, осуществляющим уход за больными членами их семей, опекунов (попечителей) несовершеннолетних допускаются только с их письменного согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. При этом работники должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников (ст. 259 ТК РФ; ст. 264 ТК РФ; ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

25. Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном статьей 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

26. 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 (ст. 127 ТК РФ).

9. ОПЛАТА ТРУДА

1. Вопросы оплаты и стимулирования труда работников регулируются Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов», Положением о материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов».

2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

3. Заработная плата работникам выплачивается в сроки не реже, чем 2 раза: 5-го и 20-го числа каждого месяца. Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (п.8 ст. 136 ТК).

5. Досрочная выплата заработной платы за вторую половину декабря текущего года производится до 31 декабря.

6. Работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах, видах начислений и удержаний за месяц, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, изложенные в расчетном листе, выдаваемого работнику лично.

7. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате. В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

8. Работникам учреждения установлен повышающий коэффициент к окладу в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми и иными особыми условиями труда в размере – 0.25.

9. Доплата за работу в сельской местности производится в размере 25 процентов базового оклада специалистам учреждения.

10. Обеспечиваются права работников учреждения на обязательное социальное страхование с выплатой пособий, гарантированных действующим законодательством.

11. Своевременно и в полном объеме перечисляются средства в Фонд обязательного страхования, ведется персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» (с изменениями и дополнениями), своевременно представляются в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работников учреждения.

12. Выплаты стимулирующего характера (надбавка за продолжительность стажа непрерывной работы, классность водителям, надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты и другие денежные поощрения), размеры и условия их осуществления с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда устанавливаются положением о материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов» по согласованию с профсоюзным органом

учреждения.

13. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время").

14. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором осуществляется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ, ст. 60.2 ТК РФ).

15. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По письменному заявлению работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы за учетный период, подлежащей оплате в повышенном размере (ст.152, 153 ТК РФ).

16. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

17. Оплата ежегодного трудового отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 (три) дня до начала отпуска (п.9 ст.136 ТК РФ).

18. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. (п.2 ст.124 ТК РФ).

19. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (ст. 127 ТК РФ; п.1 ст.140 ТК РФ).

10. ПООЩЕНИЯ ЗА ТРУД

1. Для поощрения работников, добросовестно исполняющих свои должностные обязанности, улучшение качества социального обслуживания,

продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии, единовременного денежного поощрения;
- награждение ценным подарком, в том числе и за счет средств профсоюза;
- награждение Почетной грамотой.

2. Размер премии устанавливается в пределах, предусмотренных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников учреждения и Положением о материальном стимулировании работников учреждения.

3. Поощрения объявляются в приказе работодателя и доводятся до сведения всего трудового коллектива. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

4. В трудовую книжку вносятся следующие сведения о награждении (поощрении) за трудовые заслуги:

- о награждении государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий, на основании соответствующих указов и иных решений;

- о награждении почетными грамотами, присвоении званий и награждении нагрудными знаками, значками, дипломами, почетными грамотами, Благодарственными письмами от имени работодателя.

5. Записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выплачиваемых на регулярной основе в трудовые книжки не вносятся.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания (ст.192-194 ТК РФ):

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

3. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях (ст.81 ТК РФ):

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение

рабочего дня (смены);

появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории учреждения в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения;

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

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

непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей;

совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

4.В соответствии со ст.193 ТК РФ:

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

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. Непредоставление работником объяснения

не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания;

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;

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. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу;

дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ч.1 ст.194 ТК РФ).

6. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ч.2 ст.194 ТК РФ).

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

8. Работодатель имеет право привлекать работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Трудовым договором, заключаемыми в письменной форме соглашениями к нему, или договором о материальной ответственности может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

10. Материальная ответственность работника наступает за ущерб, причиненный им Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

11. Работник освобождается от материальной ответственности в случаях возникновения ущерба вследствие:

непреодолимой силы;

нормального хозяйственного риска;

крайней необходимости или необходимой обороны;
 неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

12. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

13. Ответственность Работодателя:

материальная ответственность работодателя наступает за ущерб, причиненный работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;

работодатель, причинивший ущерб работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями прилагаемыми к нему может конкретизироваться материальная ответственность работодателя;

работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться;

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

при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и 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 (ст. 236 ТК РФ).

моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

14. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных трудовым договором, локальными нормативными актами работодателя, законодательством Российской Федерации.

12. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

60

трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права; иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права: указами Президента Российской Федерации; постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти; нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации; нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

2. Нормативное правовое регулирование профессионально-трудовой деятельности работников учреждения осуществляется посредством норм трудового права, которые зафиксированы в коллективном договоре, соглашениях, трудовом договоре и иных локальных нормативных актах, содержащих нормы трудового права.

3. Целью соблюдения норм трудового права является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, защиты прав и интересов работников при проведении коллективных переговоров, а также при рассмотрении трудовых споров работников с работодателем посредством первичной профсоюзной организации учреждения.

4. 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.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса РФ и иных нормативно-правовых актов РФ.

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

Специалист по кадрам



Т.В. Антоненко

Государственное казенное
учреждение социального
обслуживания Краснодарского
края «Крыловский
комплексный центр
реабилитации инвалидов»

Приложение № 2
к коллективному договору
«01» сентября 2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Представитель первичной
профсоюзной организации
ГКУ СО КК «Крыловский

КЦРИ»

Е.В. Терлыч



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКУ СО КК
«Крыловский КЦРИ»

С.Н. Затонская



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников государственного казенного учреждения
социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский
комплексный центр реабилитации инвалидов»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов» (далее - учреждения), совершенствования системы оплаты труда работников, повышения результативности оказания государственных услуг. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Краснодарского края от 5 ноября 2014 года № 3051-КЗ "О социальном обслуживании населения на территории Краснодарского края", от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края", постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края», от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края, и другими нормативными правовыми актами Краснодарского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение включает:

- порядок установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным группам;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера, критерии их установления;
- условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включая размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Оклады (должностные оклады) и повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание медицинских работников, педагогических работников, работников культуры, работающих в учреждении, устанавливаются соответствующими отраслевыми условиями оплаты труда. Иные стимулирующие и компенсационные выплаты указанной категории работников производятся с учетом условий, предусмотренных настоящим Положением.

1.5. Оплата труда работников учреждения, относящихся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, а также общим профессиям рабочих, производится в соответствии с нормативным правовым актом главы администрации (губернатора) Краснодарского края, регулирующим вопросы оплаты труда, и с учетом условий, предусмотренных настоящим Положением.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих) по профессиональным квалификационным группам, устанавливаются в размере не ниже утвержденных в законодательном порядке окладов (должностных окладов), соответствующих ПКГ.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Полученная за работу по совместительству заработная плата при подсчете среднего заработка по основной работе не учитывается.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

1.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается, за исключением случаев,

предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются директором учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов) работников по ПКГ должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к постановлению главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края».

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к постановлению главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008 № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края».

2.3. Размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих в размерах, установленных п.2.8. Приложения № 1 к постановлению главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008 № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края».

2.4. При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения (постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года №1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»).

2.5. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3

настоящего Положения.

2.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются Положением о материальном стимулировании работников учреждения, утверждаемым приказом директора и согласованным с профсоюзным органом (Приложение №3 к коллективному договору).

2.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения установлена в размере не более 40%.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

3.1.2. Выплаты специалистам за работу в сельской местности.

3.1.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

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

- при выполнении работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
- за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

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.

3.3. Работникам учреждения, оказывающего социальные услуги лицам с дефектами умственного и физического развития, в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам в размере – 0,25 оклада (должностного оклада) (согласно Приложения №4 к коллективному договору).

3.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу, определенных в пунктах 3.3 настоящего раздела, образует должностной оклад.

3.5. Доплаты за работу в сельской местности специалистам учреждения производятся в размере 25 % оклада.

Указанная льгота распространяется на специалистов, выполняющих свои трудовые функции непосредственно в сельской местности, независимо от того, где они проживают.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Не допускаются к работе в ночное время лица, указанные в ст.96 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на месячную норму рабочих часов и умножается на количество часов, отработанных работником в ночное время в течение месяца.

3.7. Врачам-руководителям учреждений и их заместителям-врачам за работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности производится доплата в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности. Эта работа не является совместительством и не табелируется, то есть не подтверждается графиком или табелем, а отражается в соответствующих медицинских документах (историях болезни, реабилитационных картах и других). Размер доплаты определяется приказом министерства труда и социального развития Краснодарского края.

3.8. К работе в выходной или нерабочий праздничный день может допускаться лишь тот персонал, который необходим для функционирования учреждения и для выполнения неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Выполнение работы в нерабочие праздничные дни работниками учреждения должно быть связано с работой по скользящему графику или по производственной необходимости и осуществляться на основании изданного приказа директора учреждения в пределах утвержденных ассигнований на оплату труда.

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.

Привлечение к работе в выходные или нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника учреждения (согласно п. 32 раздела III «Режим труда и отдыха» коллективного договора учреждения).

3.9. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, получающим оклад (должностной оклад) составляет:

- не менее одинарной дневной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа

производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

3.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера (ст. 152 ТК РФ). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.11. Работникам, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Выполнение работником дополнительного объема работ по той же профессии (должности) рассматривается как расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ.

В этих случаях работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации производится доплата к окладу (должностному окладу) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При внешнем совместительстве выплаты компенсационного характера предусмотренные трудовым законодательством предоставляются лицам в полном объеме, кроме учебных отпусков, сокращенной недели в период обучения, оплаты проезда к месту обучения.

3.12. Доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или выполнение работником дополнительного объема работ по той же профессии (должности) производится в соответствии с п.19 раздела IV «Оплата и нормирование труда» коллективного договора учреждения.

Установление размера доплаты за совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом директора учреждения с указанием совмещаемой (замещаемой) профессии, объема дополнительной работы, размера доплаты и срока совмещения (замещения). Оформление отмены или уменьшения размера доплаты за совмещение (замещение) следует производить также на основании приказа по учреждению.

Выполнение в свободное от работы время обусловленной основным

67

трудовым договором о работе в порядке совместительства обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, оформляется срочным трудовым договором.

Оплата труда по данному срочному трудовому договору производится по занимаемой должности (профессии) отсутствующего работника с учетом уровня квалификации работника, с которым заключен срочный трудовой договор.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

В случае производственной необходимости для замещения отсутствующего работника директор учреждения имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой за выполняемую работу, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Продолжительность единовременного перевода на другую работу на замещение временно отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а директор учреждения - отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

3.13. Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом Положения и действующим законодательством доплаты к окладам (должностным окладам) предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из оклада (должностного оклада) без учета выплат стимулирующего характера.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются работникам учреждения в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников учреждения (Приложение № 3 к коллективному договору), соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за выполненную работу.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников в виде установления надбавок стимулирующего характера или иных выплат. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

5. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Должностной оклад директора определяется трудовым договором или

дополнительным соглашением к нему, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Размер должностного оклада директора учреждения утверждается министерством труда и социального развития Краснодарского края.

5.2. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

5.3. Заработная плата директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.4. С учетом условий труда директору учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются министерством труда и социального развития Краснодарского края и фиксируются в трудовом договоре директора учреждения и дополнительных соглашениях к нему.

5.5. С учетом условий труда заместителям директора учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

5.7. Директору учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения и утвержденным Положением о материальном стимулировании руководителей государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края (утвержденным приказом министерства труда и социального развития Краснодарского края от 27 июня 2016 г. № 796), далее Положение о материальном стимулировании руководителей государственных учреждений.

Размеры выплат стимулирующего характера ежегодно устанавливаются министерством труда и социального развития Краснодарского края в дополнительных соглашениях к трудовому договору директора учреждения.

5.8. Премирование директора учреждения производится на основании приказа министерства труда и социального развития Краснодарского края с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в целом и с утвержденным Положением о материальном стимулировании руководителей государственных учреждений.

Размеры премий директору учреждения устанавливаются приказом министерства труда и социального развития Краснодарского края.

5.9. Заместителям директора учреждения и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с положением о

69

материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов» (Приложение №3 к коллективному договору).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Директор учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

При установлении факта неправильной оплаты труда директор учреждения обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

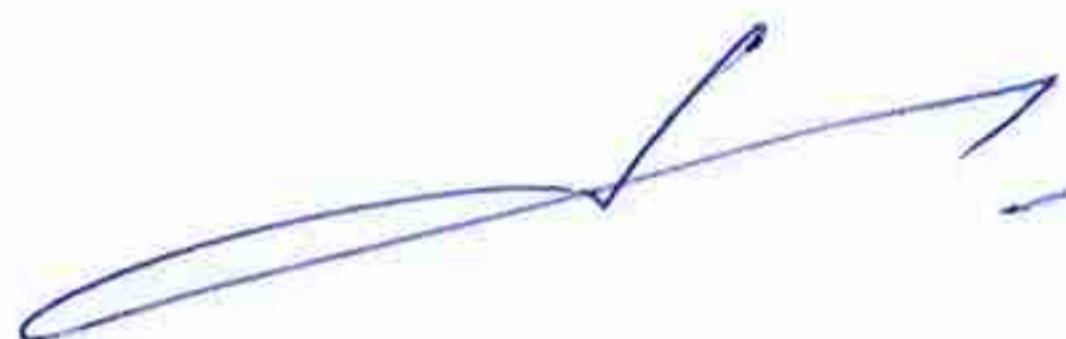
6.3. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается директором учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

6.4. Директор учреждения, исходя из производственной необходимости, вправе вводить в штаты должности, не предусмотренные для них нормативами, но обусловленные действующей системой оплаты труда для данного учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора учреждения.

Главный бухгалтер

Специалист по кадрам

Ведущий экономист



О.А. Сморшко



Т.В. Антоненко

Е.А. Бугай

Государственное казенное
учреждение социального
обслуживания Краснодарского
края «Крыловский
комплексный центр
реабилитации инвалидов»

Приложение № 3
к коллективному договору
«01» сентября 2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГКУ СО КК «Крыловский
КЦРИ»



Е.В. Терлыч

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКУ СО КК
«Крыловский КЦРИ»



С.Н. Затонская

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края» и другими законодательными и нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов» (далее - учреждение) и предусматривает дифференцированный подход к установлению надбавок стимулирующего характера и премированию в зависимости от личного вклада работников в улучшение показателей деятельности учреждения.

1.3. Премирование и установление выплат стимулирующего характера производятся по решению директора учреждения по представлению, ходатайству или на основании служебных записок заместителей директора на заведующих структурными подразделениями и главного бухгалтера, по представлению, ходатайству или на основании служебных записок заведующих структурных подразделений или заместителей директора на других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения; по представлению,

71

ходатайству или на основании служебных записок главного бухгалтера на ведущего экономиста, ведущего бухгалтера; по представлению, ходатайству или на основании служебных записок заведующего хозяйством на работников вспомогательного персонала. Премирование и установление выплат стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на текущий финансовый год.

2. ПРЕМИРОВАНИЕ

2.1. По настоящему Положению премирование работников учреждения производится:

- 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;

2.1.1. Решение о выплате каждой конкретной премии принимает директор учреждения.

2.2. Премирование производится на основании приказа директора учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.2.1. При рассмотрении материалов для премирования по итогам работы, директору учреждения, заместителям директора и руководителям структурных подразделений предоставлено право вносить предложения по увеличению, снижению или полному лишению премии за тот период, по итогам которого производится премирование. Предложения вносятся в письменном виде с учетом достижений и недостатков, допущенных в работе.

2.3. Премирование по итогам работы производится с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в целом, в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере (рублях). Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

2.3.1. Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы являются:

выполнение правительственных документов, постановлений, распоряжений, поручений главы администрации (губернатора) Краснодарского края, приказов, постановлений, распоряжений министерства труда и социального развития Краснодарского края;

экономия финансовых и материальных ресурсов учреждения;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий в учреждении и за его пределами;

выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью учреждения и обеспечением рабочего процесса;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, пособий, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе, позитивно отразившиеся на результатах;

отсутствие обоснованных устных или письменных жалоб обслуживаемых граждан;

соблюдение трудовой дисциплины, профессиональной этики и Правил внутреннего трудового распорядка, в том числе отсутствие нарушений.

2.3.2. Размер премии по итогам работы может быть увеличен:

за внедрение в деятельность учреждения новых технологий по социальному обслуживанию, отсутствие жалоб обслуживаемых граждан, повышение качества предоставления социальных услуг - до 35%,

за инициативный и творческий подход к работе, обеспечивающий улучшение производственных и финансовых показателей учреждения - до 50 %,

за качественное выполнение дополнительного объема работы, связанного с уставной деятельностью учреждения - до 50%,

за организацию и проведение мероприятий научно-методического, социально-культурного характера: смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, семинаров и других социально-значимых мероприятий - до 30 %,

2.3.3. При применении дисциплинарного взыскания размер премии снижается, с учётом тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершён:

замечание - до 25%;

выговор - на 25 - 50%;

Премирование не производится при увольнении с работы по инициативе администрации за нарушение должностных обязанностей, хищении и другим причинам, по которым работник учреждения виновен в совершении неправомерных действий;

2.3.4. Премирование по итогам работы производится за фактически отработанное время.

2.4. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере двух окладов при:

присвоении почетных званий, награждении знаками отличия, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетными грамотами Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, администрации Краснодарского края;

награждении нагрудными знаками "Отличник здравоохранения" и "Отличник социально-трудовой сферы" и другими.

2.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно (за участие в выполнении важных и срочных работ, за проведение и участие культурно-массовых, социально-значимых мероприятиях для клиентов, за выполнение поручений директора в установленные сроки, за достижение значимых результатов в ходе выполнения задач и функций учреждения, за личный трудовой вклад в общие результаты

работы и высокое качество труда) с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии за выполнение особо важных и срочных работ не ограничивается.

2.6. Премии, предусмотренные настоящим разделом учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждения по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за продолжительность стажа непрерывной работы;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ.

Директору учреждения выплаты стимулирующего характера и премирование производятся на основании приказа министерства труда и социального развития Краснодарского края с учетом результатов эффективной деятельности учреждения в целом.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в виде надбавок, с учетом критериев позволяющих оценить результативность и качество работы.

3.2.1. Надбавка за продолжительность непрерывной работы (повышающий коэффициент к окладу за продолжительность непрерывной работы) устанавливается в размере 0,2 оклада за первые три года и 0,1 за последующие 2 года непрерывной работы, но не выше 0,3 оклада всем работникам учреждения.

3.2.2. Право на получение надбавки наступает с момента (дня) исполнения трехлетнего и пятилетнего стажа непрерывной работы и на основании приказа директора учреждения надбавка выплачивается ежемесячно по основной должности исходя из оклада без учета повышающих коэффициентов за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда, других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2.3. Надбавка выплачивается также работникам учреждения, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

3.2.4. Применение повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.2.5. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается приказом директора учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом на определенный срок, но не более календарного года.

84

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к окладу. Максимальным размером выплата не ограничена.

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения при выполнении следующих условий:

обеспечение стабильного уровня качества услуг; соблюдение регламентов, стандартов, технологий при выполнении работ (оказании услуг), инициативный и творческий подход к работе – до 30%;

применение в практической работе новых технологий (социальных, медицинских и педагогических); своевременное обобщение и внедрение перспективных методов и методик социального обслуживания; реализация программ воспитания, реабилитации и адаптации подростков с ограниченными возможностями – до 30%;

качественная подготовка и проведение краевых и зональных мероприятий, технических учеб, семинаров, праздников, выставок и других мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, обучение работников профессиональному мастерству - до 50%;

укрепление материально-технической базы учреждения; своевременная подготовка учреждения к работе в осенне-зимний период; организация и контроль проведения ремонта в учреждении - до 30%;

качественное и своевременное оказание психологической помощи обслуживаемым гражданам - до 30 %;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, своевременное оформление юридической правовой документации – до 25%;

отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима – до 25%;

обеспечение безаварийной работы автотранспорта, компьютерной и оргтехники, качественное проведение ремонта и обслуживания электрооборудования – до 25%;

качественное проведение мероприятий оздоровительного характера с использованием новых методик – до 30%;

качественная подготовка плана проведения занятий с учетом индивидуальных психофизических особенностей получателей социальных услуг, применение в практической работе новых технологий – до 50%;

положительная оценка работы сотрудника со стороны получателей социальных услуг, отсутствие обоснованных жалоб со стороны обслуживаемых граждан – до 40%;

за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения – до 50 %;

за качественное выполнение норм, правил и инструкций по охране объектов и пожарной безопасности, норм охраны труда – до 50%;

за уровень сложности, важности выполняемой работы – до 40%;

за соблюдение и реализацию требований нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность учреждения социального обслуживания инвалидов – до 50%.

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ отменяется при ухудшении показателей в работе.

3.2.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный срок. При её назначении учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- перевыполнение норм нагрузки;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно - эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- участие в реализации национальных проектов, целевых программ, выполнение важных работ и мероприятий;
- внесение предложений по совершенствованию профессиональной служебной деятельности;
- выполнение требований пожарной безопасности и техники безопасности, санитарно-гигиенических норм;
- обеспечение доступности реабилитационных услуг по социальным программам;
- выполнение работ, не входящих в должностные обязанности.

3.2.7. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный срок, но не более одного календарного года приказом директора учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу):

заместителю директора:

за личный вклад в развитие деятельности учреждения по социальному обслуживанию, контроль за наполняемостью структурных подразделений численностью получателей социальных услуг - до 30%;

за выполнение работ по формированию позитивного имиджа учреждения – до 30%;

за высокую степень организации, координирования, регулирования и контроля работы структурных подразделений учреждения - до 30%;

за обеспеченность учреждения кадрами в соответствии с утвержденным штатным расписанием - до 20%;

за организацию и контроль проведения социально-значимых мероприятий (праздников, выставок, конкурсов и других мероприятий) – до 10%;

за организацию работы учреждения в соответствии с действующим законодательством РФ, установленными ГОСТами, СанПиНами и другими нормативно-правовыми актами – до 50%;

за соблюдение норм, правил охраны труда, правил и норм противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности - до 30%;

за организацию и контроль мероприятий по осуществлению закупок товаров, работ, услуг для нужд учреждения, исполнение обязанностей контрактного управляющего – до 50%;

86

за своевременное и качественное выполнение мероприятий в рамках реализации краевых и федеральных целевых программ – до 50%;

за организацию и контроль за размещением актуальной информации об учреждении на различных сайтах в сети Интернет – до 50%;

за наставничество, проведение технических учеб и совещаний с сотрудниками курируемых структурных подразделений – до 50%;

за составление и своевременное предоставление достоверной отчётности – до 30%;

за контроль за соблюдением Кодекса профессиональной этики и правил профессионального поведения в учреждении – до 30%;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – до 50%;

за соблюдение требований законодательства РФ, внутренних нормативных документов, регламентирующих вопросы сбора, обработки, хранения персональных данных, сведений конфиденциального характера - до 50%.

главному бухгалтеру:

за качественное ведение бухгалтерского учёта в учреждении - до 20%;

за своевременный анализ и контроль финансового положения учреждения до 30%;

за достоверное отражение результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения - до 30%;

за составление и своевременное предоставление достоверной отчётности – до 30%;

за проведение технических учеб и совещаний с сотрудниками учреждения – до 10%;

за своевременное и качественное выполнение необходимых процедур и мероприятий по осуществлению закупок товаров, работ, услуг для нужд учреждения, подготовку документации, составление отчетности, размещение информации в Единой информационной системе в сфере закупок, других сайтах, электронных площадках в сети Интернет – до 30%;

за своевременное размещение необходимой информации об учреждении и его деятельности на сайтах в сети Интернет – до 30%;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – до 30%;

за соблюдение требований законодательства РФ, внутренних нормативных документов, регламентирующих вопросы сбора, обработки, хранения персональных данных, сведений конфиденциального характера - до 50%;

за соблюдение Кодекса профессиональной этики и правил профессионального поведения в учреждении – до 30%;

за соблюдение норм, правил охраны труда, правил и норм противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности - до 30%.

ведущему бухгалтеру, ведущему экономисту:

за своевременное и качественное выполнение порученных задач - до 70%;

за составление и своевременное предоставление достоверной отчётности - до 80%;

82

за анализ и контроль за исполнением бюджетной сметы учреждения - до 80%;

за анализ и контроль за своевременным освоением бюджетных средств, выделенных учреждению в рамках реализации краевых и федеральных целевых программ – до 50%;

за обеспечение соответствия осуществляемых хозяйственных операций действующему законодательству в размере - до 80%;

за своевременное и качественное выполнение необходимых процедур и мероприятий по осуществлению закупок товаров, работ, услуг для нужд учреждения, подготовку документации, составление отчетности, размещение информации в Единой информационной системе в сфере закупок и других сайтах, электронных площадках в сети Интернет в соответствии с действующим законодательством, иными нормативно-правовыми актами – до 80%;

за выполнение требований законодательства РФ, внутренних нормативных актов, связанных с исполнением обязанностей ответственного за обеспечение безопасности дорожного движения – до 80%;

за своевременное размещение актуальной информации об учреждении и его деятельности на сайтах в сети Интернет – до 50%;

за соблюдение Кодекса профессиональной этики и правил профессионального поведения в учреждении – до 30%;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – до 50%;

за соблюдение требований законодательства РФ, внутренних нормативных документов, регламентирующих вопросы сбора, обработки, хранения персональных данных, сведений конфиденциального характера - до 50%;

за соблюдение норм, правил охраны труда, правил и норм противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности - до 30%.

специалисту по охране труда:

за обеспечение работников учреждения средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, правильное их хранение, оценку состояния и исправности этих средств - до 50%;

за регулярные проверки состояния охраны труда, отсутствие травматизма в учреждении до 50%;

за качественное и своевременное проведение для работников учреждения инструктажей, технических учеб, семинаров по вопросам охраны труда – до 50%;

за организацию и проведение обучения работников учреждения безопасным методам работы, методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим – 50%;

за составление и своевременное предоставление достоверной отчетности до 50%;

за организацию и подготовку необходимой документации, контроль за проведением специальной оценки условий труда рабочих мест учреждения – до 30%;

за организацию и подготовку необходимой документации, организация и

контроль за прохождением работниками учреждения предварительных, периодических и других обязательных медицинских осмотров (обследований) – до 30%;

за разработку и утверждение локальных нормативно-правовых актов по вопросам охраны труда, обеспечение структурных подразделений учреждения актуальной нормативной документацией по охране труда, осуществление контроля за их исполнением - до 80%;

за участие в проведении проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников и определение их соответствия требованиям нормативных правовых актов по охране - до 30%;

за организацию и контроль обеспечения охранной деятельности и пропускного режима на территории учреждения - до 50%;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей - до 50%;

за соблюдение Кодекса профессиональной этики и правил профессионального поведения в учреждении – до 30%;

за соблюдение требований законодательства РФ, внутренних нормативных документов, регламентирующих вопросы сбора, обработки, хранения персональных данных, сведений конфиденциального характера - до 50%;

за соблюдение норм, правил охраны труда, правил и норм противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности - до 30%.

специалисту гражданской обороны:

за организацию и проведение инструктажей, командно-штабных учений (тренировок) по пожарной, антитеррористической безопасности, гражданской обороне - до 80%;

за своевременное составление и обновление паспорта антитеррористической защищенности учреждения – до 50%;

за составление и своевременное предоставление достоверной отчетности по гражданской обороне - до 50%;

за разработку плана гражданской обороны учреждения и плана действий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера - до 50%;

за качественное обучение работников способам защиты от опасностей, возникающих при проведении аварийно-спасательных и других неотложных работ - до 80%;

за своевременную организацию и доведение до работников учреждения требований и указаний по вопросам гражданской обороны и безопасности жизнедеятельности - до 50%;

за организацию, комплектование и подготовку формирований гражданской обороны в структурных подразделениях учреждения - до 80%;

за осуществление контроля за техническим состоянием средств пожарной сигнализации и пожаротушения, кнопки тревожной сигнализации, вызывной антивандальной видеопанели – до 30%;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей –

до 50%;

за соблюдение Кодекса профессиональной этики и правил профессионального поведения в учреждении – до 30%;

за соблюдение требований законодательства РФ, внутренних нормативных документов, регламентирующих вопросы сбора, обработки, хранения персональных данных, сведений конфиденциального характера до 50%.

заведующему отделением; заведующему отделением врачу терапевту; заведующему отделением, врачу-педиатру (врачу-специалисту):

за инициативный и творческий подход к работе, направленный на улучшение производственных показателей, обеспечение стабильного уровня качества оказываемых услуг - до 60%;

за качественное и оперативное выполнение порученных задач, активное участие в общественной жизни учреждения, выполнение работ по благоустройству территории учреждения, оформлению кабинетов – до 50%;

за наполняемость структурных подразделений численностью получателей социальных услуг - до 50%;

за рациональное распределение объемов работы между сотрудниками структурного подразделения, создание и поддержание благоприятного морально-психологического климата и комфортных условий труда - до 30 %;

за организацию и проведение культурно-массовых, социально-значимых мероприятий (праздников, выставок, круглых столов, конкурсов и других мероприятий) - до 50%;

за наставничество, проведение технических учеб, семинаров, совещаний, круглых столов с сотрудниками структурных подразделений – до 30%;

за организацию, проведение и методическое сопровождение консилиумов, собраний, технических учеб со специалистами структурных подразделений – до 20%;

за контроль и разработку методических пособий, буклетов, рекомендаций, информационно-просветительских материалов, оформление стендов, систематическое обновление дидактического материала – до 30%;

за разработку и внедрение инновационных методик, программ социального обслуживания и социальной реабилитации – до 50%;

за подготовку информации о деятельности учреждения для размещения в СМИ, на официальном сайте учреждения – до 20%;

за эффективное межведомственное взаимодействие с различными организациями в рамках деятельности учреждения – до 20%;

за организацию работы структурных подразделений в соответствии с действующим законодательством, установленными ГОСТами, СанПиНами, регламентами, технологиями и другими нормативно-правовыми актами – до 50%;

за соблюдение правил и норм техники безопасности, антитеррористической безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических требований - до 50 %;

за составление и своевременное предоставление достоверной отчетности – до 50%;

за контроль за соблюдением Кодекса профессиональной этики и правил

80
профессионального поведения в учреждении - до 30%;

за соблюдение требований законодательства РФ, внутренних нормативных документов, регламентирующих вопросы сбора, обработки, хранения персональных данных, сведений конфиденциального характера - до 50%;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – до 50%.

врачам (неврологу, педиатру, терапевту):

за отсутствие со стороны получателей социальных услуг жалоб на качество оказываемых социально-медицинских услуг - до 50%;

за активное участие в работе социально-медико-психолого-педагогического консилиума - до 50%;

за контроль за правильностью проведения медицинских процедур, эксплуатацией инструментария, аппаратуры и оборудования – до 50%;

за качественное заполнение медицинской документации, своевременное предоставление достоверной отчетности – до 50%;

за проведение санитарно-просветительной работы с получателями социальных услуг - до 50%;

за разработку методических пособий, буклетов, рекомендаций, информационно-просветительских материалов, оформление стендов, систематическое обновление дидактического материала – до 20%;

за обеспечение наполняемости структурного подразделения получателями социальных услуг - до 20%;

за проведение оздоровительных мероприятий среди получателей социальных услуг, направленных на формирование здорового образа жизни - до 50%;

за обучение получателей социальных услуг, их родственников основам социально-медицинских знаний, навыков, умений для проведения реабилитационных мероприятий в домашних условиях - до 50%;

за организацию социально-медицинского патронажа семей, имеющих детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями - до 30%;

за подготовку информации о деятельности учреждения для размещения в СМИ, на официальном сайте учреждения – до 20%;

за соблюдение в процессе работы требований действующего законодательства, ГОСТов, СанПиНов, регламентов, иных стандартов, технологий, нормативно-правовых актов - до 50%;

за соблюдение правил и норм техники безопасности, правил и норм охраны труда, требований антитеррористической и противопожарной безопасности, санитарно-гигиенических требований - до 50%;

за соблюдение Кодекса профессиональной этики и правил профессионального поведения в учреждении, принципов врачебной этики, соблюдение врачебной тайны - до 30%;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – до 50%;

за соблюдение требований законодательства РФ, внутренних нормативных документов, регламентирующих вопросы сбора, обработки,

хранения персональных данных, сведений конфиденциального характера - до 50%.

специалистам по социальной работе, социальным педагогам:

за участие в организации оказания социальных услуг, внесение предложений по совершенствованию работы структурных подразделений учреждения, обеспечение качества оказания социальных услуг до 60%;

за организацию профилактической работы с получателями социальных услуг по предупреждению появления и (или) развития трудной жизненной ситуации – до 30%;

за активное участие в работе социально-медико-психолого-педагогического консилиума – до 50%;

за качественное и оперативное выполнение порученных задач, активное участие в общественной жизни учреждения, выполнение работ по благоустройству территории учреждения, оформлению кабинетов – до 50%;

за разработку методических пособий, буклетов, рекомендаций, информационно-просветительских материалов, оформление стендов согласно специфики своей деятельности – до 20%;

за использование в работе инновационных методов и современных технологий социального обслуживания – до 30%;

за качественное формирование личных дел получателей социальных услуг, разработку проекта индивидуальной программы предоставления социальных услуг, оформление необходимой документации, ведение электронных баз данных получателей социальных услуг, заполнение специальных электронных программ по учету оказанных социальных услуг («Регистр», «Семья» и другие) – до 70%;

за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности - до 60%;

за выполнение индивидуальных планов социального обслуживания - до 80%;

за обеспечение наполняемости структурного подразделения получателями социальных услуг - до 20%;

за организацию и участие в проведении социального патронажа, осуществление информирования и консультирования получателей социальных услуг и их родственников по вопросам социально-бытовой адаптации и другим вопросам - до 50%;

за подготовку информации о деятельности учреждения для размещения в СМИ, на официальном сайте учреждения – до 20%;

за соблюдение Кодекса профессиональной этики и правил профессионального поведения в учреждении, принципов гуманности, справедливости, объективности и доброжелательности – до 30%;

за соблюдение требований законодательства РФ, внутренних нормативных документов, регламентирующих вопросы сбора, обработки, хранения персональных данных, сведений конфиденциального характера - до 50%;

за активное участие в организации и проведении социально-значимых мероприятий для получателей социальных услуг – до 30%;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – до 50%;

за соблюдение норм, правил охраны труда, правил и норм противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности - до 30%.

специалисту по кадрам:

за качественный подбор кадров в соответствии со штатным расписанием до 80%;

за качественное оформление и ведение организационной, распорядительной документации по персоналу учреждения, кадровой документации, – до 50%;

за своевременное и качественное формирование и ведение личных дел специалистов учреждения – до 50%;

за своевременное и качественное выполнение порученных задач - до 50%;

за составление и своевременное предоставление достоверной отчетности - до 50%;

за участие в организации и работе квалификационных, аттестационных, конкурсных комиссий, оформление необходимой документации - до 60%;

за участие в организации работы по внедрению профессиональных стандартов в учреждении – до 50%;

за осуществление процедур взаимодействия учреждения с иными органами, организациями и учреждениями в пределах своей компетенции – до 30%;

за своевременное размещение информации о вакансиях на официальных сайтах в сети Интернет– до 50%;

за качественное ведение воинского учета и бронирования – до 30%;

за обеспечение надежной сохранности и защиты трудовых книжек и вкладышей к ним – до 30%;

за соблюдение Кодекса профессиональной этики и правил профессионального поведения в учреждении - до 30%;

за качественную подготовку и своевременную сдачу кадровой документации в архив - до 80%;

за соблюдение требований законодательства РФ, внутренних нормативных документов, регламентирующих вопросы сбора, обработки, хранения персональных данных, сведений конфиденциального характера - до 50%;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – до 50%;

за соблюдение норм, правил охраны труда, правил и норм противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности - до 30%.

делопроизводителю:

за качественное ведение делопроизводства в соответствии с инструкциями, действующим законодательством и другими нормативными актами - до 50%;

за активное участие в общественной жизни учреждения, проведение работы, направленной на повышение имиджа учреждения – до 50%;

за ответственное выполнение работ по организационному, информационному, документационному обеспечению деятельности учреждения - до 50%;

за качественное выполнение работ по приему, регистрации,

систематизации, хранению документации, контроль за исполнением поступающей в учреждение документации по любым каналам связи - до 50%;

за своевременное и качественное выполнение порученных задач, инициативу и творчество в работе - до 50%;

за качественное ведение архива - до 50%;

за соблюдение Кодекса профессиональной этики и правил профессионального поведения в учреждении – до 30%;

за качественное осуществление работы по подготовке и проведению в учреждении заседаний, совещаний и иных мероприятий – до 30%;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – до 50%.

за соблюдение требований законодательства РФ, внутренних нормативных документов, регламентирующих вопросы сбора, обработки, хранения персональных данных, сведений конфиденциального характера - до 50%;

за соблюдение норм, правил охраны труда, правил и норм противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности - до 30%.

юрисконсульту:

за проведение квалифицированных консультаций по социально-правовым вопросам - до 50%;

за участие в разработке нормативно-правовой и методической документации в учреждении - до 60%;

за осуществление процедур взаимодействия учреждения с иными органами, организациями и учреждениями в пределах своей компетенции – до 30%;

за качественное оформление, проверку условий и своевременное заключение контрактов с поставщиками – до 30%;

за осуществление контроля за соответствием документации учреждения действующему законодательству - до 50 %;

за качественное проведение мероприятий по профилактике коррупционных правонарушений - до 50%;

за своевременное и качественное выполнение порученных задач - до 50%;

за своевременное и качественное выполнение необходимых процедур и мероприятий по осуществлению закупок товаров, работ, услуг для нужд учреждения, подготовку документации, составление отчетности, размещение информации в Единой информационной системе в сфере закупок и других сайтах, электронных площадках в сети Интернет в соответствии с действующим законодательством, иными нормативно-правовыми актами – до 60%;

за составление и своевременное предоставление достоверной отчетности - до 50%;

за организацию и контроль за размещением актуальной информации об учреждении на различных сайтах в сети Интернет – до 50%;

за осуществление работ и мероприятий по обеспечению экологической безопасности в учреждении в соответствии с действующим законодательством - до 50%;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей –

до 50%;

за соблюдение Кодекса профессиональной этики и правил профессионального поведения в учреждении - до 30%;

за соблюдение требований законодательства РФ, внутренних нормативных документов, регламентирующих вопросы сбора, обработки, хранения персональных данных, сведений конфиденциального характера - до 50%;

за соблюдение норм, правил охраны труда, правил и норм противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности - до 30%.

программисту:

за своевременную и качественную организацию работы по внедрению и техническому сопровождению программного обеспечения и иных информационных ресурсов, необходимых для осуществления деятельности учреждения (ПК «Талисман», электронная почта, VIPNet, СБИС и другие) - до 90%;

за своевременную установку, настройку и модернизацию уже имеющихся в учреждении компьютерных программ - до 50%;

за обеспечение бесперебойного функционирования компьютерной и оргтехники - до 50%;

за своевременное проведение технического обслуживания, профилактических работ по поддержанию работоспособности средств вычислительной техники, компьютерной и оргтехники, средств связи - до 50%;

за осуществление контроля за техническим состоянием системы видеонаблюдения в учреждении – до 30%;

за осуществление работы по обеспечению защиты персональных данных работников и получателей социальных услуг и сведений конфиденциального характера, в соответствии с действующим законодательством – до 50%;

за своевременное размещение актуальной информации об учреждении и его деятельности на сайтах в сети Интернет, обеспечение работы сайта учреждения - до 50%;

за составление и своевременное предоставление достоверной отчетности - до 50%;

за соблюдение Кодекса профессиональной этики и правил профессионального поведения в учреждении – до 30%;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – до 50%;

за консультирование работников учреждения по вопросам применения средств вычислительной техники и компьютерных информационных технологий, организацию обучения работников основам компьютерной грамотности и работе с прикладными программными средствами – до 30%;

за соблюдение норм, правил охраны труда, правил и норм противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности - до 30%.

заведующему хозяйством:

за соблюдение правил и норм техники безопасности - до 50%;

за соблюдение санитарно-гигиенических требований - до 50%;

за выполнение требований антитеррористической, противопожарной безопасности - до 30%;

за обеспечение сохранности вверенного имущества и качественное ведение учёта движения, расходования и использования материальных ценностей - до 100%;

за осуществление своевременного предоставления показаний приборов учета электроэнергии, газа, воды в соответствующие службы – до 30%;

за участие в осуществлении закупок товаров, работ, услуг для нужд учреждения: своевременное проведение мониторинга цен, запрос и рассмотрение коммерческих предложений, взаимодействие с поставщиками, участие в проведении приемки поставленных товаров, работ, услуг, оформление документации - до 50%;

за осуществление контроля за техническим состоянием имущества учреждения, благоустройством территории – до 30%;

за проведение мероприятий по своевременному ремонту, сервисному обслуживанию имущества учреждения – до 50%;

за соблюдение Кодекса профессиональной этики и правил профессионального поведения в учреждении – до 30%;

за соблюдение требований законодательства РФ, внутренних нормативных документов, регламентирующих вопросы сбора, обработки, хранения персональных данных, сведений конфиденциального характера - до 50%.

инструкторам по лечебной физкультуре, медицинскому брату (медицинской сестре) по массажу, медицинской сестре, медицинскому брату:

за соблюдение в процессе работы требований действующего законодательства, ГОСТов, СанПиНов, регламентов, иных стандартов, технологий, нормативно-правовых актов - до 50%;

за соблюдение норм и правил охраны труда, техники безопасности и противопожарных мероприятий, антитеррористической безопасности, санитарно-гигиенических требований - до 30%;

за грамотное оформление документации, составление и своевременное предоставление достоверной отчётности - до 50%;

за участие в организации и проведении культурно-массовых, социально-значимых мероприятий (праздников, выставок, круглых столов, конкурсов и других мероприятий) - до 50%;

за участие в разработке методических пособий, брошюр, буклетов, рекомендаций, информационно-просветительских материалов, оформление стендов и кабинетов – до 50%;

за изучение, освоение и использование в работе современных методик массажа с учетом анатомо-физиологических, индивидуальных психофизических особенностей получателей социальных услуг – до 50%;

за проведение санитарно-просветительной работы для получателей социальных услуг и членов их семей по формированию элементов здорового образа жизни, проведение консультаций - до 50%;

за использование современных методов лечебной физкультуры по восстановлению физического здоровья и коррекции нарушений двигательной активности инвалидов - до 50%;

за своевременное и качественное выполнение профилактических и лечебно-диагностических процедур, назначенных врачом – до 50%;

за подготовку информации о деятельности учреждения для размещения в СМИ, на официальном сайте учреждения – до 20%;

за соблюдение Кодекса профессиональной этики и правил профессионального поведения, принципов гуманности, справедливости, объективности и доброжелательности – 30%;

за соблюдение требований законодательства РФ, внутренних нормативных документов, регламентирующих вопросы сбора, обработки, хранения персональных данных, сведений конфиденциального характера - до 50%;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – до 50%.

инструктору по физической культуре:

за соблюдение в процессе работы требований действующего законодательства, ГОСТов, СанПиНов, регламентов, иных стандартов, технологий, нормативно-правовых актов - до 50%;

за соблюдение норм и правил охраны труда, техники безопасности и противопожарных мероприятий, антитеррористической безопасности, санитарно-гигиенических требований - до 50%;

за разработку планов проведения занятий по физической культуре по утвержденным программам и методикам – до 50%;

за активное участие в спортивно-массовых мероприятиях для получателей социальных услуг – до 50%;

за подготовку информации о деятельности учреждения для размещения в СМИ, на официальном сайте учреждения – до 20%;

за участие в разработке методических пособий, брошюр, буклетов, рекомендаций, информационно-просветительских материалов, оформление стендов и кабинетов – до 50%;

за грамотное оформление документации, составление и своевременное предоставление достоверной отчетности - до 50%;

за соблюдение Кодекса профессиональной этики и правил профессионального поведения, принципов гуманности, справедливости, объективности и доброжелательности – до 30%;

за соблюдение требований законодательства РФ, внутренних нормативных документов, регламентирующих вопросы сбора, обработки, хранения персональных данных, сведений конфиденциального характера - до 50%;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – до 50%;

психологу, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-психологу, педагогу дополнительного образования, педагогу-организатору, культорганизатору, инструктору по труду:

за социально-диагностическое наблюдение детей-инвалидов, а также их семей для определения основных направлений социальной реабилитации - до 80%;

за осуществление профессиональной деятельности, направленной на

сохранение психического, соматического и социального благополучия получателей социальных услуг в период социальной реабилитации - до 80%;

за разработку и реализацию индивидуальных планов проведения мероприятий по социальной реабилитации и абилитации инвалидов, в том числе детей-инвалидов, разработку дополнительных общеразвивающих программ - до 80%;

за работу по применению специальных методов и приемов оказания помощи детям и взрослым, имеющим отклонения в речевом развитии - до 70%;

за разработку и проведение социально-педагогических игровых программ, конкурсов, праздничных и других социально-значимых мероприятий - до 80%;

за формирование у инвалидов трудовых навыков, для практического применения в процессе реабилитации - до 50%;

за обеспечение охраны жизни и здоровья инвалидов во время проведения реабилитационных мероприятий - до 50%;

за разработку методических пособий, буклетов, рекомендаций, информационно-просветительских материалов, оформление стендов и кабинетов - до 50%;

за изучение и использование в работе инновационных методов и современных методик и технологий социального обслуживания - до 50%;

за организацию и проведение методической и консультативной помощи получателям социальных услуг и их родственникам - до 50%;

за грамотное оформление документации, составление и своевременное предоставление достоверной отчетности - до 50%;

за соблюдение Кодекса профессиональной этики и правил профессионального поведения, принципов гуманности, справедливости, объективности и доброжелательности - до 30%;

за соблюдение требований законодательства РФ, внутренних нормативных документов, регламентирующих вопросы сбора, обработки, хранения персональных данных, сведений конфиденциального характера - до 50%;

за подготовку информации о деятельности учреждения для размещения в СМИ и официальном сайте учреждения - до 20%;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей до 50%.

водителям автомобиля:

за содержание автомобиля в надлежащем состоянии, устранение возникших во время работы мелких неисправностей, не требующих разборки механизмов, своевременную подготовку автомобиля к техническому обслуживанию и осмотру - до 90%;

за профессиональное корректное управление автомобилем, максимально обеспечивающее сохранность жизни и здоровья пассажиров - до 80%;

за обеспечение сохранности транспортного средства, безопасную эксплуатацию - до 80%;

соблюдение норм и правил охраны труда, техники безопасности и противопожарных мероприятий, антитеррористической безопасности, санитарно-гигиенических требований - до 80%;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – до 50%;

за соблюдение Кодекса профессиональной этики и правил профессионального поведения – до 30%.

рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарю-сантехнику:

за качественное проведение технического обслуживания и текущего ремонта зданий и сооружений - до 100%;

за соблюдение правил производственной санитарии и гигиены по содержанию помещений – до 50%;

за осуществление контроля за техническим состоянием электропроводки и электрического оборудования, соблюдение требований по электробезопасности – до 80%;

за соблюдение правил и норм техники безопасности, антитеррористической безопасности - до 50%;

за соблюдение санитарно-гигиенических требований - до 50%;

за качественный и своевременный ремонт санитарно-технического оборудования - до 50%;

за соблюдение технологии выполнения ремонтно-строительных работ, правил эксплуатации и содержания зданий, оборудования, механизмов – до 50%;

за соблюдение инструкций по охране труда, за выполнение требований противопожарной безопасности - до 50%;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – до 50%;

за соблюдение Кодекса профессиональной этики и правил профессионального поведения – до 30%.

уборщику служебных помещений, дворнику:

за соблюдение санитарно-гигиенических требований при выполнении работ - до 50%;

за соблюдение инструкций по охране труда, за выполнение требований противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности - до 50%;

за участие в выполнении работ по благоустройству территории - до 50%;

за образцовое содержание зданий, помещений, территории учреждения - до 50%;

за соблюдение санитарных правил по содержанию улиц, правил безопасности при выполнении уборочных работ – до 30%;

за своевременное и качественное выполнение отдельных поручений директора - до 30%;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – до 50%;

за соблюдение Кодекса профессиональной этики и правил профессионального поведения в учреждении – до 30%.

сторожу:

за предупреждение нарушений, за целостность охраняемого объекта - до 50%;

за своевременное и качественное выполнение отдельных поручений директора - до 50%;

за выполнение требований противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности - до 50%;

за соблюдение правил и норм техники безопасности - до 50%;

за соблюдение правил и инструкций по охране объектов, границ охраняемого объекта – до 50%;

за соблюдение санитарно-гигиенического состояния помещений и территории в период дежурства – до 30%;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – до 50%;

за соблюдение Кодекса профессиональной этики и правил профессионального поведения в учреждении – до 30%.

подсобному рабочему:

за качество и своевременность выполнения отдельных служебных поручений директора - до 50%;

за качественное выполнение работ по озеленению территории - до 100%;

за образцовое содержание территории учреждения - до 50%;

за участие в выполнении работ по благоустройству территории - до 50%;

за выполнение требований противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности - до 50%;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей – до 50%;

за соблюдение Кодекса профессиональной этики и правил профессионального поведения в учреждении – до 30%.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы отменяется при ухудшении показателей в работе. Максимальным размером надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

3.2.8. Надбавка за классность водителям устанавливается:

в размере 0,1 оклада водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов (кроме водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим) 2 класса;

в размере 0,25 оклада водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов (кроме водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим) 1 класса.

3.2.9. Определение классности водителей осуществляется на условиях:

для водителя автомобиля 3 класса – управление одиночными легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к одной из категорий транспортных средств «В» или «С», или управление только автобусами, отнесенными к категории транспортных средств «Д»;

для водителя автомобиля 2 класса – управление легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С» и «Е», или управление автобусами, отнесенными к категории транспортных средств «Д» или «Д» и «Е»;

для водителя автомобиля 1 класса – управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям

90

транспортных средств «В», «С», «Д» и «Е».

3.2.10. Водителям может быть присвоена:

квалификация 1 класса – при стаже непрерывной работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2 класса в данном учреждении;

квалификация 2 класса – при стаже непрерывной работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3 класса в данном учреждении.

4. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ И ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ДЕНЕЖНОЕ ПОощРЕНИЕ

4.1. Директор учреждения, в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения, имеет право выплачивать работникам учреждения материальную помощь и единовременное денежное поощрение. Указанные выплаты производятся на основании приказа директора учреждения.

4.2. Материальная помощь может выплачиваться работникам, проработавшим более шести месяцев в учреждении, в связи со следующими событиями в жизни :

рождением ребенка (в течение 6 месяцев со дня рождения ребенка);

первым бракосочетанием (в течение 6 месяцев с момента бракосочетания);

тяжелой болезнью, более одного месяца, подтвержденной непрерывным больничным листом;

несчастливым случаем, смертью его родителей, детей, супруга (супруги), а также близким родственникам в связи со смертью работника.

4.3. Основанием для оказания материальной помощи в связи с рождением ребенка, первым бракосочетанием, тяжелой болезнью, более одного месяца, подтвержденной непрерывным больничным листом, несчастным случаем, смертью родителей, детей, супруга (супруги) является заявление работника учреждения с приложением подтверждающих документов.

Основанием для оказания материальной помощи в связи со смертью самого работника является заявление его близких родственников (родителей, детей, супруга(и)) с приложением подтверждающих документов.

4.4. Размер материальной помощи работникам устанавливается в абсолютном размере (в рублях):

рождение ребенка, первое бракосочетание – один оклад (должностной оклад) работника по занимаемой должности;

тяжелая болезнь, более одного месяца, несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, супруга(и) – два оклада (должностных оклада) работника по занимаемой должности.

4.5. Кроме случаев, перечисленных в п.4.2. по решению директора учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда работнику учреждения может быть выплачена дополнительная материальная помощь.

4.6. Единовременное денежное поощрение может выплачиваться к юбилейной дате (50, 55, 60 лет), к профессиональному празднику «День социального работника», при уходе на пенсию, по результатам внедрения рационализаторских предложений, а также за проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию

сотрудника.

4.7. Основанием для выплаты единовременного денежного поощрения работникам учреждения является ходатайство или служебная записка:

заместителей директора на руководителей структурных подразделений учреждения (заведующий отделением), находящихся в их подчинении;

руководителей структурных подразделений учреждения (заведующий отделением) на работников, находящихся в их непосредственном подчинении (социальных и медицинских работников, педагогических);

главного бухгалтера на ведущего экономиста, ведущего бухгалтера;

заместителей директора, заведующего хозяйством на работников вспомогательного персонала.

Директор учреждения определяет размер выплаты единовременного денежного поощрения заместителю директора, специалистам и иным работникам.

4.8. Размер единовременного денежного поощрения работникам учреждения устанавливается как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере (рублях). Размер выплаты определяется в каждом случае в зависимости от имеющихся средств в учреждении по фонду оплаты труда и не может превышать оклада работника по занимаемой должности.

5. ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К ОКЛАДАМ

5.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание.

5.1.1. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения, занятым в сфере предоставления социально-медицинско-педагогических услуг в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

5.2.1. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новых окладов и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладам.

5.2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

5.2.3. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.3.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается:

заместителю директора до 1,5 – за экономию, целевое и своевременное использование бюджетных средств; инициативу и творчество в работе, проведение работы направленной на повышение имиджа учреждения, обеспечение стабильного уровня качества оказываемых услуг;

главному бухгалтеру до 1,5 – за внесение предложений, направленных на улучшение результатов деятельности учреждения, за высокую квалификацию в области учета и отчетности, сложность и важность выполняемой работы;

ведущему бухгалтеру до 1,5 – за высококвалифицированный труд, за правильную организацию документооборота, учета и отчетности, сложность и важность выполняемой работы;

ведущему экономисту до 1,5 – за качественное и своевременное осуществление экономических расчетов и анализ финансово-хозяйственной деятельности учреждения, уровень ответственности за правильность принимаемых решений, за степень самостоятельности и сложность выполняемой работы;

специалисту по охране труда до 1,5 – за уровень профессиональной подготовки, своевременное обеспечение подразделений нормативной документацией по охране труда, отсутствие травматизма на производстве;

специалисту гражданской обороны до 1,5 - за уровень профессиональной подготовки, своевременное выполнение мероприятий по обеспечению противопожарной, антитеррористической безопасности, гражданской обороне; за качественное обучение работников по вопросам гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций;

юрисконсульту до 1,5 – за своевременное и правильное заключение контрактов с поставщиками, повышение юридической грамотности сотрудников учреждения путем проведения тематических занятий, компетентное рассмотрение жалоб и вопросов правового характера;

специалисту по кадрам до 1,5 – за уровень сложности, важности выполняемой работы, своевременное и качественное оформление документов, качественный подбор и расстановку кадров, контроль за подготовкой и повышением квалификации работников, уровнем их образования;

заведующему отделением, заведующему отделением, врачу терапевту; заведующему отделением, врачу-педиатру (врачу-специалисту): до 1,5 – за степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, качественную подготовку и участие в краевых и зональных мероприятиях, проведение работы, направленной на повышение имиджа учреждения, качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности, организацию контроля за своевременным и качественным предоставлением социальных услуг;

специалисту по социальной работе, социальному педагогу до 1,0 – за уровень профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой

работы—за способность по улучшению взаимоотношений между отдельными людьми и их окружением, эффективное выявление нуждающихся в различных видах и формах социальной поддержки, информирование населения о направлениях и формах деятельности учреждения, о порядке и условиях оплаты социальных услуг;

психологу до 1,0 – за уровень профессиональной подготовки, за использование в работе современных методов психологии, участие в организации и проведении благотворительных мероприятий, своевременное выявление социально – психологических проблем граждан, оказание им психологической помощи;

программисту до 1,5 – за правильную техническую эксплуатацию и бесперебойную работу компьютеров, умение использовать и создавать специальные компьютерные программы и системы автоматической проверки правильности программ;

заведующему хозяйством до 1,5 – за умение контролировать и совершенствовать свою деятельность, рациональное расходование материалов и средств, выделяемых для хозяйственных целей, за организаторские способности и коммуникабельность;

делопроизводителю до 1,0 – за своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений директора, за оперативное принятие мер по устранению нарушений, создающих угрозу деятельности учреждения;

инструкторам по лечебной физкультуре и медицинским работникам (медсестра, медбрат, медсестра (медбрат) по массажу до 1,5 – за выполнение плановых показателей численности обслуживаемых, соблюдение регламентов, стандартов, технологий при выполнении работ и оказании медицинских и социальных услуг, соблюдение охраны труда, санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности и противопожарных мероприятий, организацию и проведение культурно-массовых мероприятий;

врачам (педиатру, неврологу, терапевту) до 1,5 - за выполнение плановых показателей численности обслуживаемых, соблюдение регламентов, стандартов, технологий при выполнении работ и оказании медицинских и социальных услуг, соблюдение охраны труда, санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности и противопожарных мероприятий, качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

педагогу-психологу, учителю-дефектологу, учителю-логопеду, педагогу дополнительного образования, педагогу-организатору, культорганизатору, инструктору по физической культуре до 1,5 – за обследование людей с ограниченными возможностями и определение структуры и степени выраженности имеющегося у них дефекта, осуществление профессиональной деятельности, направленную на сохранение психического, соматического и социального благополучия инвалидов (детей и подростков, взрослых) в процессе воспитания и обучения, комплектация группы для занятий с учетом психофизического состояния, работа по применению специальных методов и приемов оказания помощи детям и взрослым, имеющим отклонения в речевом развитии;

водителям автомобиля до 1,0 – за содержание автомобиля в надлежащем

состоянии, устранение возникших во время работы мелких неисправностей, не требующих разборки механизмов, подготовку автомобиля к ежегодному техническому осмотру, за своевременное техническое обслуживание и правильное хранение автомобиля, соблюдение охраны труда, техники безопасности и противопожарных мероприятий;

рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарю-сантехнику до 1,0 – за качественное проведение технического обслуживания и текущего ремонта зданий и сооружений, качественный и своевременный ремонт санитарно-технического оборудования;

уборщику служебных помещений до 1,0 – за качество и своевременность выполнения должностных обязанностей, соблюдение инструкций по охране труда, противопожарной безопасности и правил санитарии;

сторожу, подсобному рабочему, дворнику до 1,0 – за предупреждение нарушений, за целостность и исправность охраняемого объекта, своевременное выполнение отдельных поручений и внесение предложений по совершенствованию работы, образцовое содержание территории учреждения, за качественное выполнение работ по озеленению территории.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу – 3,0.

5.4.Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора учреждения рабочим (водителям), тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Максимальный размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – 0,3.

5.4.1.Применение повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.5.Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Установлены размеры повышающего коэффициента к окладу по должностям, предусматривающим категорирование:

имеющим производное должностное наименование «ведущий» – 0,20;

при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;

при наличии первой квалификационной категории – 0,10;

при наличии второй квалификационной категории – 0,05.

5.5.1.Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию, не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.5.2.Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию учитываются при работе педагогических и медицинских работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория. Врачам-руководителям структурных подразделений повышающий коэффициент к окладу за квалифицированную категорию учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалифицированная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения. Врачам-руководителям, заместителям-врачам повышающий коэффициент к окладу за квалифицированную категорию учитывается по любой специальности, по которой она им присвоена.

5.5.3.Применение повышающего коэффициента за квалификационную категорию начинается с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (присвоения категории).

5.5.4.Размеры окладов, определенные с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию, устанавливаются в течение 5 лет со дня издания приказа органа (учреждения) здравоохранения о присвоении квалификационной категории.

За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

В случае уважительной причины по представлению директора учреждения срок переаттестации специалиста может быть перенесен на три месяца, в течение которых работнику выплачивается оклад с учетом квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за ученую степень, наличие почетного звания:

- доктора наук - 0,2;
- кандидата наук - 0,1;
- за наличие почетного звания - 0,1.

5.5.5.Применение повышающего коэффициента начинается с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (присвоения категории, ученой степени, класса и т.д.)

5.5.6.Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания суммируются по каждому из оснований.

Повышающие коэффициенты к окладу за почетное звание применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий "Народный врач" и

96

"Заслуженный врач", «Заслуженный работник социального обеспечения Российской Федерации» и «Заслуженный работник социальной защиты населения Кубани» упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

Главный бухгалтер

 О.А. Сморшко

Специалист по кадрам

 Т.В. Антоненко

Ведущий экономист

Е.А. Бугай

Приложение № 4
к коллективному договору
«01» сентября 2018 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
ГКУ СО КК "Крыловский КЦРИ"

Е.В. Терлыч
201__ г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГКУ СО КК "Крыловский КЦРИ"

С.Н. Затонская
201__ г.



ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, может устанавливаться доплата в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда *

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должностей **	Повышающий коэффициент
1	Аппарат центра	Директор	0,25
		Заместитель директора	0,25
		Главный бухгалтер	0,25
		Ведущий бухгалтер	0,25
		Ведущий экономист	0,25
		Специалист по охране труда	0,25
		Специалист гражданской обороны	0,25
		Юрисконсульт	0,25
		Делопроизводитель	0,25
		Заведующий хозяйством	0,25
		Специалист по кадрам	0,25
		Программист	0,25
		Слесарь-сантехник	0,25
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0,25
		Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	0,25
		Уборщик служебных помещений	0,25
		Дворник	0,25
Водитель автомобиля	0,25		
Подсобный рабочий	0,25		
Сторож	0,25		
2	Отделение социальной реабилитации	Заведующий отделением	0,25
		Специалист по социальной работе	0,25
		Социальный педагог	0,25
		Психолог	0,25
		Культурный организатор	0,25
		Инструктор по физической культуре	0,25
		Инструктор по труду	0,25
3	Социально-медицинское отделение (для инвалидов старше 18 лет)	Заведующий отделением, врач-терапевт	0,25
		Врач-невролог	0,25
		Врач-терапевт	0,25
		Инструктор по лечебной физкультуре	0,25
		Медицинский брат по массажу	0,25

		Медицинская сестра	0,25
4	Отделение диагностики и разработки планов социальной реабилитации	Заведующий отделением	0,25
		Специалист по социальной работе	0,25
		Врач - педиатр	0,25
		Педагог- психолог	0,25
5	Отделение социально-медицинской реабилитации (для детей-инвалидов до 18 лет)	Заведующий отделением, врач-педиатр	0,25
		Врач-невролог	0,25
		Врач-педиатр	0,25
		Инструктор по лечебной физкультуре	0,25
		Медицинский брат по массажу	0,25
		Медицинская сестра по массажу	0,25
		Медицинская сестра	0,25
6	Отделение психолого-педагогической реабилитации	Заведующий отделением	0,25
		Учитель - дефектолог	0,25
		Педагог - психолог	0,25
		Педагог дополнительного образования	0,25
		Педагог - организатор	0,25
		Учитель - логопед	0,25
		Социальный педагог	0,25

Государственное казенное
учреждение социального
обслуживания Краснодарского
края «Крыловский комплексный
центр реабилитации инвалидов»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГКУ СО КК «Крыловский КЦРИ»



Е.В. Терлыч

Приложение № 5
к коллективному договору
« » 201__ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКУ СО КК
«Крыловский КЦРИ»



С.Н. Затонская

Перечень и нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГКУ СО КК «Крыловский КЦРИ»

(в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением", Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22.06 2009 г. N 357н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением", Постановлением Минтруда РФ от 29.12 1997 N 68 "Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты", Приказом Минздрава СССР от 29 января 1988 г. №65 "О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецодежды и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви")

Наименование специальной одежды, специальной обуви																
№ п/п	Наименование профессии должности	халат х/б или костюм х/б	колпак (косынка) х/б	комбинезон х/б	костюм брезентовый	Жилет сигнальный	рукавицы комбинированные	перчатки перчатки х/б	перчатки резиновые	перчатки диэлектрические	апочки	сапоги резиновые	сапоги или галоши диэлектрические	плащ непромокаемый	полотенце	фартук х/б
		Норма в год	Норма в год	Норма в год	Норма в год	Норма в год	Норма в год	Норма в год	Норма в год	Норма в год	Норма в год	Норма в год	Норма в год	Норма в год	Норма в год	Норма в год
1	Заведующий отделением, врач-терапевт	1	2								1				2	
2	Заведующий отделением, врач-педиатр	1	2								1				2	
3	Врач (педиатр, терапевт, невролог)	1	2								1				2	
4	Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу	1	2								1				2	
5	Медицинский брат, медицинский брат по массажу	1	2								1				2	
6	Инструктор по лечебной физкультуре	1	2								1				2	
7	Инструктор по труду														2	
8	Заведующий хозяйством	1					6									
9	Водитель автомобиля (служебного автомобиля, автобуса)	1				1		6								
10	Слесарь-сантехник				0,67		12					1				
11	Рабочий по комплексному обслуживанию ремонту зданий			1			6	6								1

Наименование специальной одежды, специальной обуви																
№ п/п	Наименование профессии должности	халат х/б или костюм х/б	колпак (косынка) х/б	комбинезон х/б	костюм брезентовый	Жилет сигнальный	рукавицы комбинированные	перчатки х/б	перчатки резиновые	перчатки диэлектрические	Тапочки	сапоги резиновые	сапоги или галоши диэлектрические	плащ непромокаемый	пологонец	фартук х/б
12	Подсобный рабочий	1					6							Норма в год	Норма в год	Норма в год
13	Уборщик служебных помещений	1					6		12							
14	Дворник	1					6					1		0,33		1
15	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования			1						1						
16	Сторож	1												0,33		

Составил:

Специалист по охране труда



А.И. Кобыленко

Государственное казенное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов»

Приложение № 6
к коллективному договору
« 01 » сентября 20 18 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации
ГКУ СО КК «Крыловский КЦРИ»
Е.В. Терлыч



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКУ СО КК
«Крыловский КЦРИ»

С.Н. Затонская



Перечень

**профессий и должностей работников
ГКУ СО КК «Крыловский КЦРИ»**

для обеспечения смывающими и обеззараживающими средствами

разработан на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

Наименование структурных подразделений, должностей (профессий)	Норма выдачи на 1 работника смывающих и обезвреживающих средств в месяц		Пункт типовых норм и вид смывающих и (или) обезвреживающих средств из Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010г. № 1122н
	Мыло туалетное или жидкое мыло в дозирующих устройствах для мытья рук	Дезинфицирующие средства для рук	
1	2	3	4
Перечень профессий и должностей			
социально-медицинское отделение (для инвалидов старше 18 лет), заведующий отделением, врач терапевт	200 г/250 мл	100 мл	Раздел 1 Защитные средства п.5 средства для защиты от бактериологических факторов (обеззараживающие) Раздел 2 Очищающие средства п.7 Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук.
отделение социально-	200 г/250 мл	100 мл	Раздел 1 Защитные средства п.5

медицинской реабилитации (для детей-инвалидов до 18 лет), заведующий отделением, врач-педиатр			средства для защиты от бактериологических факторов (обеззараживающие) Раздел 2 Очищающие средства п.7 Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук.)
социально-медицинское отделение (для инвалидов старше 18 лет); отделение социально-медицинской реабилитации (для детей-инвалидов до 18 лет), медицинский брат (сестра) по массажу	200 г/250 мл	100 мл	Раздел 1 Защитные средства п.5 средства для защиты от бактериологических факторов (обеззараживающие) Раздел 2 Очищающие средства п.7 Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук.
социально-медицинское отделение (для инвалидов старше 18 лет); отделение социально-медицинской реабилитации (для детей-инвалидов до 18 лет), врач (терапевт, педиатр, невролог)	200 г/250 мл	100 мл	Раздел 1 Защитные средства п.5 средства для защиты от бактериологических факторов (обеззараживающие) Раздел 2 Очищающие средства п.7 Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук.
социально-медицинское отделение (для инвалидов старше 18 лет); отделение социально-медицинской реабилитации (для детей-инвалидов до 18 лет), медицинская сестра	200 г/250 мл	100 мл	Раздел 2, п. 7 Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук
отделение социальной реабилитации; отделение психолого-педагогической реабилитации, социальный педагог	200 г/250 мл	100 мл	Раздел 2, п. 7 Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук
отделение социальной	200 г/250 мл	100 мл	Раздел 2, п. 7 Мыло или жидкие моющие

реабилитации, отделение диагностики и разработки планов социальной реабилитации, специалист по социальной работе			средства, в том числе для мытья рук
отделение психолого- педагогической реабилитации, педагог дополнительного образования	200 г/250 мл	100 мл	Раздел 2, п. 7 Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук
социально- медицинское отделение (для инвалидов старше 18 лет); отделение социально- медицинской реабилитации (для детей-инвалидов до 18 лет), инструктор по лечебной физкультуре	200 г/250 мл	100 мл	Раздел 2, п. 7 Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук
отделение психолого- педагогической реабилитации, учитель – логопед	200 г/250 мл	100 мл	Раздел 2, п. 7 Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук
отделение социальной реабилитации; отделение диагностики и разработки планов социальной реабилитации, заведующий отделением	200 г/250 мл	100 мл	Раздел 2, п. 7 Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук
отделение психолого- педагогической реабилитации, учитель – дефектолог	200 г/250 мл	100 мл	Раздел 2, п. 7 Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук
отделение психолого- педагогической реабилитации, педагог – психолог	200 г/250 мл	100 мл	Раздел 2, п. 7 Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук
отделение психолого- педагогической реабилитации,	200 г/250 мл	100 мл	Раздел 2, п. 7 Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук

педагог-организатор	200 г/250 мл	100 мл	Раздел 2, п. 7 Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук
отделение социальной реабилитации, инструктор по труду	200 г/250 мл	100 мл	Раздел 2, п. 7 Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук
отделение социальной реабилитации, культорганизатор	200 г/250 мл	100 мл	Раздел 2, п. 7 Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук
отделение социальной реабилитации, психолог	200 г/250 мл	100 мл	Раздел 2, п. 7 Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук
аппарат центра, заведующий хозяйством	200 г/250 мл	100 мл	Раздел 2, п. 7 Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук
аппарат центра, уборщик служебных помещений	200 г/250 мл	100 мл	Раздел 2, п. 7 Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук
аппарат центра, водитель автомобиля	200 г/250 мл	100 мл	Раздел 2, п. 7 Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук
аппарат центра, дворник	200 г/250 мл	100 мл	Раздел 2, п. 7 Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук
аппарат центра, слесарь-сантехник	200 г/250 мл	100 мл	Раздел 2, п. 7 Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук
аппарат центра, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	200 г/250 мл	100 мл	Раздел 2, п. 7 Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук
аппарат центра, подсобный рабочий	200 г/250 мл	100 мл	Раздел 2, п. 7 Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук
аппарат центра, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	200 г/250 мл	100 мл	Раздел 2, п. 7 Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук

Разработал:
 Специалист по охране труда



А.И. Кобыленко

СОЛГАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГКУ СО КК
«Крыловский КЦРИ»

Е.В. Терлыч



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКУ СО КК
"Крыловский КЦРИ"
С.Н. Затонская

« 09 » января 2018г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА директора и профсоюзного комитета ГКУ СО КК «Крыловский КЦРИ»

Соглашение о том, что в период с января 2018 по декабрь 2018 года
будут выполнены следующие мероприятия по охране труда
сотрудников.

1. Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда — правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в ГКУ СО КК «Крыловский КЦРИ».

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев в учреждении, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения сотрудников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания директором; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором ГКУ СО КК «Крыловский КЦРИ» и профсоюзным комитетом.

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок проведения	Ответственное лицо	Исполнитель
1. Организационные мероприятия (ежегодные)				
1.	Организовать и контролировать работу по соблюдению в учреждении законодательства по охране труда, выполнению санитарно-гигиенических правил, предупреждению травматизма и других несчастных случаев среди сотрудников и клиентов, в соответствии с планом мероприятий по охране труда от 09.01.2018г.	в течении года	специалист по охране труда Кобыленко А.И.	Кобыленко А.И.

2.	Вводный, первичный и повторные инструктажи на рабочем месте для сотрудников по охране труда.	при приеме на работу, 1 раз в полугодие	специалист по охране труда Кобыленко А.И., зав. отделениями	Кобыленко А.И., заведующие отделениями.
3.	Проведение «Дней охраны труда» в учреждении	1 раз в квартал	комиссия по охране труда	Кобыленко А.И.
4.	Разработка приказов по плану мероприятий по охране труда	в течении года	специалист по охране труда Кобыленко А.И.	Кобыленко А.И.
5.	Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.	постоянно	специалист по охране труда Кобыленко А.И.	Кобыленко А.И. Колоша Т.И.
6.	Составление графиков отпусков.	декабрь 2017г.	специалист по кадрам Антоненко Т.В.	Антоненко Т.В.
7.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	1 раза в квартал	специалист по охране труда Кобыленко А.И., заведующий хозяйством Колоша Т.И.	Кобыленко А.И. Колоша Т.И.
8.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минобразования России от 13.01.03 №1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации».	в течении года	специалист по охране труда Кобыленко А.И.	Кобыленко А.И.
2. Технические мероприятия				
2.1.	Проведение специальной оценки условий труда (с учетом ранее проведенной аттестации рабочих мест).	по мере выделения фин. средств	специалист по охране труда Кобыленко А.И., специалист по кадрам Антоненко Т.В.	Кобыленко А.И., Антоненко Т.В.
2.2.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и испытаний сопротивления изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной	по графику	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Кобыленко А.И.

	эксплуатации.			
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия.				
3.1.	Предварительные и периодические медицинские осмотры сотрудников в соответствии с порядком проведения предварительных и периодических осмотров сотрудников и медицинских регламентах допуска к профессии.	предварительные – при поступлении на работу, периодические- апрель- май	специалист по кадрам Антоненко Т.В. специалист по охране труда Кобыленко А.И.	Антоненко Т.В. Кобыленко А.И.
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты				
4.1.	Бесплатная выдача по действующим нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.	согласно сроков	заведующий хозяйством Колоша Т.И.	Колоша Т.И.
4.2.	Бесплатная выдача мыла и других обеззараживающих средств.	по мере необходимости	заведующий хозяйством Колоша Т.	Колоша Т.И.
4.3.	Пополнение аптечек первой помощи.	по мере необходимости	заведующий хозяйством Колоша Т.И.	Колоша Т.И.
5. Мероприятия по пожарной безопасности				
5.1.	Разработка, утверждение и размножение инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.004-91. Инструкции согласовать с профсоюзным комитетом в установленном порядке.	по мере необходимости	специалист по охране труда Кобыленко А.И.	Кобыленко А.И.
5.2.	Организация кабинетов, уголков, приобретение для них необходимых наглядных пособий.	в течении года	специалист по охране труда Кобыленко А.И. заведующий хозяйством Колоша Т.И.	Кобыленко А.И. Колоша Т.И.

Специалист по охране труда

А.И. Кобыленко

ПРОТОКОЛ № 17

общего собрания сотрудников государственного казенного учреждения
социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный
центр реабилитации инвалидов»

ст. Крыловская

«27» августа 2018 г.

Всего работников - 44 чел.
Присутствует - 34 чел.
Отсутствуют – 10 чел.

ПОВЕСТКА ДНЯ СОБРАНИЯ:

1. Об отмене коллективного договора государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский реабилитационный центр «Солнечный» на 2013-2016 год (ы) (уведомительная регистрация от 04.06.2013 №52), продленный дополнительным соглашением от 26.05.2016, уведомительная регистрация 30.05.2016, на период до 04.06.2019.

2. О принятии коллективного договора государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов» на 2018-2021 год (ы) в новой редакции.

Голосовали: «За » - 34
«Против» - нет
«Воздержались» - нет

Повестка дня собрания утверждена.

СЛУШАЛИ:

В целях совершенствования порядка и нормирования труда, возникшей необходимости пересмотра положений и условий действующего коллективного договора выступили Е.В.Терлыч, Т.В.Антоненко, и предложили отменить действующий коллективный договор государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский реабилитационный центр «Солнечный» на 2013-2016 год (ы) (уведомительная регистрация от 04.06.2013 №52), продленный дополнительным соглашением от 26.05.2016, уведомительная регистрация 30.05.2016, на период до 04.06.2019, и принять его в новой редакции.

РЕШИЛИ:

По первому вопросу.

Считать недействительным текст коллективного договора государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский реабилитационный центр «Солнечный» на 2013-2016 год (ы) (уведомительная регистрация от 04.06.2013 №52), продленный дополнительным

соглашением от 26.05.2016, уведомительная регистрация 30.05.2016, на период до 04.06.2019.

Голосовали: «За» - 34

«Против» - нет

«Воздержались» - нет

СЛУШАЛИ:

2. Е.В.Терлыч, Т.В.Антоненко на обозрение и изучение работникам был представлен проект коллективного договора государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов» в новой редакции.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. По второму вопросу.

В процессе коллективных переговоров, общим собранием работников было решено принять коллективный договор государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов» на 2018-2021 год (ы) в новой редакции. Передать его в государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения Крыловского района» на уведомительную регистрацию.

Голосовали: «За» - 34

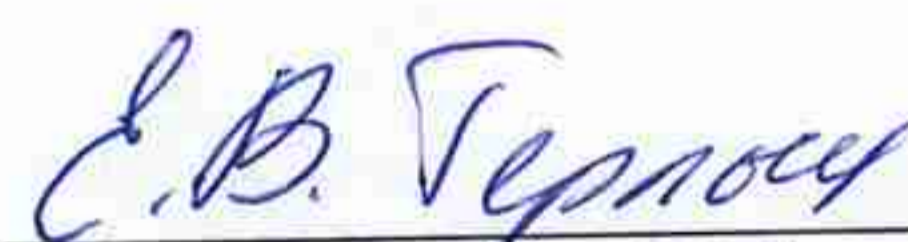
«Против» - нет

«Воздержались» - нет

После голосования постановление принято.

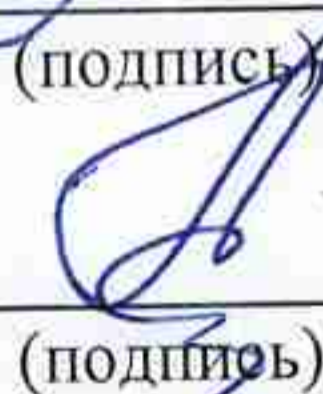
Председатель собрания _____


(подпись)



(Ф.И.О.)

Секретарь собрания _____


(подпись)



(Ф.И.О.)

СПИСОК
присутствовавших на собрании 27 августа 2018 года

С. И. Замонская	В. Д. Охилько
С. А. Дубинин	И. И. Переметина
Т. И. Колоса	
А. И. Кобелев	
С. С. Балабуха	
О. А. Смирнов	
С. А. Булаева	
Т. В. Антошина	
В. В. Терлец	
С. А. Бугай	
И. А. Мокроусова	
Ю. А. Щербатов	
С. А. Кардашева	
Л. И. Москаленко	
И. П. Филиппов	
А. Ю. Абуман	
М. А. Мбакина	
Л. П. Василев	
М. В. Коротков	
Е. Р. Пармон	
Д. А. Жигалов	
М. Ю. Варкович	
А. И. Смирнова	
Ю. Т. Вилерка	
Л. Е. Москаленко	
Я. В. Саломкина	
А. В. Колоса	
Л. В. Сосоева	
А. В. Мисина	
Н. А. Москаленко	
И. А. Мацарка	
А. П. Филиппов	

Председатель собрания _____


(подпись)

С. В. Терлец
(Ф.И.О.)

Секретарь собрания _____

(подпись)

М. В. Дибаченко
(Ф.И.О.)

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

общего собрания сотрудников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов»

от «24» 08 2018 г.

О принятии коллективного договора на 2018- 2021 гг.

Заслушав и обсудив доклады Е.В. Терлыч, Т.В. Антоненко

общее собрание (конференция) работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов»

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Коллективный договор между работодателем и работниками государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов» на 2018 – 2021 годы принять.

2. Поручить директору учреждения и председателю первичной профсоюзной организации подписать коллективный договор.

3. Установить срок действия коллективного договора 3 (три) года со вступлением его в силу с 01 сентября 2018 года.

Голосовали: «За» - 34
«Против» - нет,
«Воздержались» - нет.

Принято единогласно

Председатель собрания




(подпись)

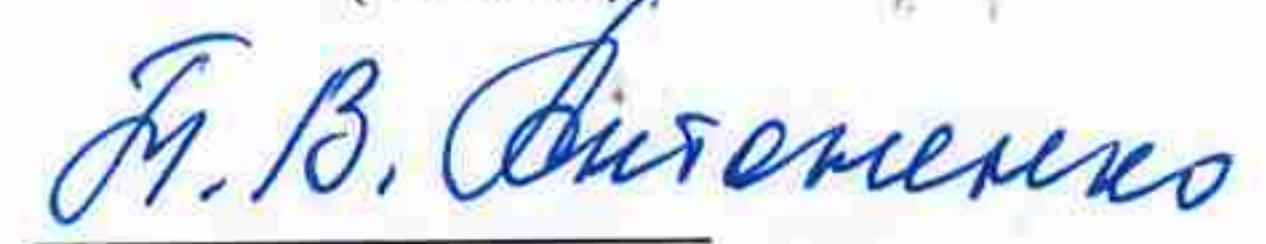


(Ф. И. О.)

Секретарь собрания



(подпись)



(Ф. И. О.)

В настоящем договоре прошито, пронумеровано и скреплено печатью 113
(450 спина) лист 08

Директор ГКУ СО КК «Крыловский
КЦРИ»

С.Н.Затонская

М.П.

ГКУ СО КК

«Крыловский
КЦРИ»

2018 г.

Председатель первичной
профессиональной организации ГКУ СО
КК «Крыловский КЦРИ»

Е.В.Терлыч

М.П.

«Крыловский
КЦРИ»

2018 г.