

8.12.2024

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного казенного учреждения социального
обслуживания Краснодарского края
«Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов»
на 2024-2027 год (ы)

Директор ГКУ СО КК «Крыловский
КЦРИ»



С.Н. Затонская

По поручению собрания
(конференции):

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГКУ СО КК «Крыловский КЦРИ»



Т.В. Антоненко

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

Протокол от «28» августа 2024
года № 26

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

Дата 03.09.2024 № 11

Главный специалист
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Антоненко Анастасия Александровна

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемым между работниками в лице их представителей и Работодателем, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, законами Краснодарского края и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: государственное казенное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов» в лице директора Затонской Светланы Николаевны, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и работники государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов», представителем которых является Первичная профсоюзная организация (далее – Профсоюз) в лице ее председателя Антоненко Татьяны Владиславовны.

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

в части обязательств Работодателя – обеспечение устойчивой и ритмичной деятельности учреждения; финансово-экономической стабильности; создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; предоставление гарантий и компенсаций работникам учреждения; обеспечение сохранности имущества учреждения; обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

в части обязательств Первичной профсоюзной организации - защита социально-трудовых прав и интересов работников; рассмотрение индивидуальных трудовых споров; осуществление контроля за соблюдением российского законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения; нацеливание работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участие в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовых гарантий и льгот работникам; ведение коллективных переговоров с Работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих; участие в разработке проектов текущих и перспективных планов и программ учреждения по защите прав работников;

в части обязательств работников - качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективной деятельности учреждения в целом; ответственное и качественное выполнение работниками своих должностных обязанностей; соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса этики и правил профессионального поведения в учреждении; соблюдение режима

труда и отдыха, правил и инструкций по охране труда; соблюдение трудовой дисциплины.

3.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.

4.Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения и обязательны для выполнения сторонами.

5.Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, федеральным, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на Работодателя.

6.В случае изменения норм законодательства Российской Федерации в сторону снижения прав работников, в учреждении соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором на весь период его действия.

7.Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа, структуры учреждения, расторжении трудового договора с директором. В случае реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, выделения, разделения, ликвидации коллективный договор сохраняет свое действие лишь на период проведения реорганизации либо ликвидации учреждения (ст. 43 ТК РФ).

8.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 учреждение в установленном законами порядке; условия коллективного договора, трудовых договоров; участвовать в разрешении индивидуальных трудовых споров в установленном порядке;
- 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 компенсационного и стимулирующего характера;
- 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, с обеспечением безопасности труда на рабочих местах;

10) знакомить работников с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (как при приеме на работу, так и в процессе всей трудовой деятельности) под роспись. Это Правила внутреннего трудового распорядка, Положение о порядке обработки и защите персональных данных, Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников учреждения, Кодекс этики и правил профессионального поведения, положения настоящего коллективного договора, должностная инструкция и т.д.);

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

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

13) учитывать мнение Первичной профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работников, учреждения; принципов профессиональной служебной этики и основных правил профессионального поведения в учреждении;

14) признавать выборный орган Первичной профсоюзной организации единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области социально-экономических отношений;

15) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

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 работников с сохранением всех прав, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;

20) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

21) способствовать укреплению трудовой дисциплины, созданию благоприятного морально-психологического климата в коллективе, соблюдению требований Кодекса этики и правил профессионального поведения работников учреждения;

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 законодательством Российской Федерации.

Первичная профсоюзная организация как представитель работников обязуется:

1) строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, Отраслевого соглашения между Краснодарской краевой региональной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и министерством труда и социального развития Краснодарского края и положениями настоящего коллективного договора;

2) способствовать укреплению трудовой дисциплины, созданию благоприятного морально-психологического климата в коллективе; способствовать соблюдению требований Правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса этики и правил профессионального поведения работников учреждения;

3) вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства, защите их прав и интересов; о роли Первичной профсоюзной организации в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников учреждения;

4) доводить до сведения работников учреждения основные положения Отраслевого соглашения между Краснодарской краевой региональной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и министерством труда и социального развития Краснодарского края и о вносимых в него изменениях и дополнениях;

5) оказывать методическую, организационную и правовую помощь работникам учреждения, организовывать совместное обучение членов Первичной профсоюзной организации по всем направлениям профсоюзной деятельности, трудового законодательства, охраны труда;

6) общаться к Работодателю, в различные государственные органы (надзора, контроля) по защите трудовых прав работников;

7) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, предоставлением работникам социальных гарантий, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, а также принимать меры по устранению выявленных недостатков;

8) способствовать устойчивой деятельности учреждения: нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, способствовать росту квалификации, профессионального мастерства работников;

9) способствовать своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работниками; добиваться повышения уровня жизни работников; улучшения безопасных условий труда на рабочих местах;

10) содействовать в поощрении работников учреждения, добивающихся высоких показателей и активно участвующих в деятельности Первичной профсоюзной организации от имени Краснодарской краевой региональной организацией Общероссийского профессионального союза работников

государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

11) оказывать содействие членам Первичной профсоюзной организации и членам их семей в приобретении льготных профсоюзных путёвок на санаторно-курортное лечение в профсоюзных санаторно-курортных учреждениях;

12) содействовать в выплате материальной помощи работникам учреждения вследствие получения производственной травмы, инвалидности из средств бюджета Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

13) оказывать содействие в выплате материальной помощи в связи: с рождением детей, бракосочетанием работников, на приобретение подарков членам профсоюза, на празднование юбилейных дат, материальная помощь в связи с длительным лечением и т.д. (при наличии денежных средств Первичной профсоюзной организации и письменного заявления работника);

14) 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, Кодекс этики и правил профессионального поведения работников в учреждении, 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; соблюдать трудовую дисциплину;

6) незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

7) работник обязан выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

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

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

11. 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.).

На основании заключенного трудового договора с работником Работодатель издает приказ о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, отраслевыми соглашениями, коллективным договором и иными законодательными актами, касающихся норм трудового права.

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 статье 59 Трудового кодекса РФ, по соглашению между Работодателем и работником.

5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работник имеет право отказаться от исполнения трудовых обязанностей, не предусмотренных трудовым договором. 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). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

7.В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе (ст.70 ТК РФ). Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Срок испытания не может быть больше 3-х месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, срок испытания не может быть больше 6-ти месяцев. При заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать 2-х 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.

8.Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем повышения квалификации, профессиональной переподготовки по направлению деятельности в учреждении, целевого обучения. Обучение должно проводиться не только исходя из интересов учреждения и условий выполнения работниками определенного вида профессиональной деятельности, но исходя из потребностей личностного роста работников.

9.Ежегодно Работодателем утверждается План повышения квалификации или прохождения профессиональной подготовки, переподготовки работников учреждения с учетом мнения Первичной профсоюзной организации. Периодичность обучения работников устанавливается в соответствии с требованиями федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, но не реже, чем 1 раз в 5 лет и осуществляется за счет средств Работодателя.

10.Работодатель вправе направлять работников на прохождение независимой оценки квалификации (с учетом мнения Первичной профсоюзной организации) с предоставлением гарантий, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, за счет собственных средств (ст.196 ТК РФ.)

11.Работодатель обеспечивает работнику, прошедшему дополнительное профессиональное обучение или получившему профессиональное образование, выполнение дополнительной работы (совмещение, перевод на более квалифицированную работу, совместительство и т.д.) при наличии необходимых квалификационных навыков и знаний, при наличии соответствующих вакансий.

12.В целях установления соответствия квалификации работников требованиям принятых профессиональных стандартов, соответствия профессионального уровня работников занимаемым должностям (выполняемой

работе), в целях объективной оценки уровня профессиональной подготовки, деловых и личностных качеств работников, в учреждении проводится аттестация на соответствие занимаемой должности в сроки, установленные трудовым законодательством Российской Федерации, но не реже, чем 1 раз в 5 лет.

13. Работодатель содействует повышению уровня квалификации (подтверждению или повышению квалификационной категории) педагогических и медицинских работников учреждений.

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 дополнительных нерабочих дней, нерабочих (праздничных) дней, которые устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка).

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

2. Правила внутреннего трудового распорядка ГКУ СО КК «Крыловский КЦРИ» утверждаются Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации 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 (ст. 110 ТК РФ). Она исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня до начала работы после выходного дня. Конкретная продолжительность такого отдыха зависит от вида рабочей недели (пятидневная, неполная рабочая неделя, график сменности, продолжительность ежедневной работы и т.д.).

4. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (Приказ министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». В зависимости от должности, педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени: педагог-психолог,

социальный педагог, инструктор по труду - 36 часов в неделю; учитель-логопед, учитель-дефектолог - 20 часов в неделю; педагог дополнительного образования - 18 часов в неделю.

5. Согласно статьи 350 Трудового кодекса Российской Федерации для медицинских работников учреждения (врачебный персонал, средний медицинский персонал) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

6. В соответствии со статьей 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением ВС РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298\3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» для женщин, работающих в сельской местности устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата работникам выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

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 ноября 1995 г. № 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 (СОУТ) отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (подкласс - 3.3; 3.4) или опасным условиям труда (4 класс) - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

9. 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 статьей 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.

10. 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).

11. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18-ти лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями (ст. 282 ТК РФ), а также работников, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными

средствами, если основная работа связана с такими же условиями (ст.329 ТК РФ).

12. Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских, работников культуры) устанавливаются трудовым законодательством Российской Федерации, иными федеральными законами и регулируются по соглашению между работником и Работодателем (ст.282 ТК РФ; Постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры").

13. 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).

14. По соглашению сторон трудового договора работнику, как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

15. В соответствии с Законом Краснодарского края от 22 февраля 2005 г. № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае» многодетным родителям (имеющим трех и более детей), по соглашению сторон, может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

16. Также неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя) может быть установлено женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, либо отцу ребенка, бабушке, дедушке, другим родственникам, либо опекуну, фактически осуществляющим уход за ребенком, по их письменной просьбе (ст.256 ТК РФ).

17. Работодатель обязуется по письменному заявлению работника устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным статьей 93 ТК РФ:

беременной женщине;

одному из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а

режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий труда у Работодателя.

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

19. При необходимости установления режима неполного рабочего времени по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенных сторонами условия трудового договора, Работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 (два) месяца до его введения, с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 74 ТК РФ).

20. Отдельные категории работников имеют право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка на основании письменного заявления работника и распоряжения директора. Оплата каждого дополнительного отпуска производится в ближайшую выплату заработной платы, при наличии экономии фонда оплаты труда:

1) работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 7 лет предоставляется 1 (один) день в месяц с сохранением среднего заработка (не более трех дней в течение календарного года) по их письменной просьбе;

2) в связи с бракосочетанием работника или в связи с бракосочетанием детей работника – 3 (три) календарных дня;

3) в связи с усыновлением ребенка - 1 (один) календарный день;

4) для сопровождения детей работника в школу в «День знаний» - 1 (один) календарный день;

5) в связи с окончанием школы «Последний звонок» – 1 (один) календарный день;

6) для проводов детей работника в армию - 3 (три) календарных дня;

7) в связи с переездом на новое место жительства работника – 3 (три) календарных дня;

8) при праздновании юбилейных дат работника (50, 55, 60, 65 лет) со дня рождения - 2 (два) календарных дня;

9) при праздновании серебряной (золотой) свадьбы работника - 2 (два) календарных дня;

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

11) в связи с прохождением вакцинации против новой коронавирусной инфекции COVID-19 – 1 (один) календарный день;

12) работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального либо высшего профессионального образования предоставляются - 2 (два) календарных дня в месяц.

21. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час

(ст.95 ТК РФ). Данное правило распространяется на всех работников учреждения, независимо от продолжительности их рабочего времени и условий трудового договора.

22. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, нерабочих (праздничных) дней не предусмотренных Трудового кодекса Российской Федерации (Радоница и др.), Работодатель сокращает для работника месячную норму рабочего времени.

23. 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 по гражданской обороне и защите в чрезвычайных ситуациях	7
Юрисконсульт	7
Специалист по управлению персоналом	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
Специалист по реабилитации инвалидов	5
Инструктор по лечебной физкультуре	5
Медицинская(ий) сестра (брат) по массажу	5
Врач (педиатр, терапевт)	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

24. 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, так и после окончания рабочего дня. Режим ненормированного рабочего времени может быть установлен как работникам с нормальной продолжительностью рабочего времени, так и для работников с неполной занятостью. Для работников с ненормированным рабочим временем распространяются правила, установленным коллективным договором и Правилами внутреннего распорядка, определяющие нормы и порядок учета рабочего времени и времени отдыха.

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.

25. Не допускается включать в перечень работников с режимом ненормированного рабочего времени, которым в соответствии со статьей 92 и статьей 94 Трудового кодекса Российской Федерации установлена предельная норма ежедневной работы (смены):

работники в возрасте от 14 до 18 лет;

работники, являющиеся инвалидами I или II группы;

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 (подкласс условий труда - 3.3; 3.4; 4).

26. Очередность предоставления ежегодных 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 работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд.

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

27. 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).

28.Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

1) 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);

2) 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);

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

4) ветеранам боевых действий ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст.16 Федерального закона от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ "О ветеранах" (с изменениями и дополнениями);

5) 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;

6) одиноким женщинам и мужчинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 12 лет, по их просьбе ежегодный отпуск предоставляют в летнее или другое удобное для них время;

7) работники, возобновившие трудовую деятельность после окончания военной службы по мобилизации или по контракту либо после окончания контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

8) заслуженные работники социальной защиты населения Кубани.

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).

29.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 (ст.125 ТК РФ).

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).

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

31. 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 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (с изменениями и дополнениями), (пункт 2 раздела «IV. Организации, осуществляющие обучение» Приложения к постановлению, в количестве 56 календарных дней).

Инвалидам предоставляется ежегодный основной отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарных дней и может быть использован ими в любое удобное для них время (ст.267 ТК РФ).

32. 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.

33. 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

письменной просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст.286 ТК РФ).

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

35. 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.

36. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

1) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

3) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, боевых действий либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

4) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

5) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (родители, дети, внуки, бабушки, родные братья, сестры (в том числе имеющих общих отца или мать братья и сестры) - до пяти календарных дней (ст.128 ТК РФ);

6) ветеранам боевых действий гарантировано предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком - до 35 календарных дней в году (ст. 16 Федерального закона от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ "О ветеранах" (с изменениями и дополнениями).

37. Отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и законодательными актами Российской Федерации, либо внутренними локальными актами, на основании письменного заявления работника:

1) женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению 1 (один) дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст.263.1 ТК РФ);

2) 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 (два) календарных дня.

3) одному из родителей, имеющих детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, предоставляется выходной день один раз в месяц без сохранения заработной платы.

38. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, 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).

39. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только с их письменного согласия, по письменному распоряжению Работодателя с учетом мнения Первичной профсоюзной организации 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).

40. 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).

41. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, инвалидов, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющим уход за больными членами их семей, отцов, воспитывающих детей без матери, опекунов (попечителей) несовершеннолетних допускаются 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 работники должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст.113 ТК РФ; ст.259 ТК РФ; ст.264 ТК РФ; ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»). Также допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе,

работе в ночное время работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам СОУТ).

42.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).

43.Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации. 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 оплате труда (о материальном стимулировании) работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов» (Приложение № 2).

2.Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности и объема выполняемой работы. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера работников учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным, региональным законодательством Российской Федерации.

3.Выплата заработной платы работников учреждения производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.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.

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

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

7.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.

8. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате. В случае задержки выплаты заработной платы 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).

9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм за все время неправильной оплаты в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации (ст.236 ТК РФ).

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

11. 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).

12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм (в том числе компенсация за все неиспользованные отпуска), причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника (ст. 127 ТК РФ; ст.140 ТК РФ).

13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах (%) к окладу (должностному окладу), не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в Положении об оплате труда (о материальном стимулировании) работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов», по согласованию с Первичной профсоюзной организацией учреждения, а также в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников учреждения.

14. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда конкретизируются в Положении об оплате труда (о материальном стимулировании) работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов», по согласованию с Первичной профсоюзной организацией учреждения, а также в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников учреждения.

15. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени на условиях, определенных трудовым договором (ст.285 ТК РФ). Полученная за работу по совместительству заработная плата при подсчете среднего заработка по

основной работе не учитывается. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

16. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников учреждения производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст.93 ТК РФ).

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 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время").

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 (ст.96 ТК РФ).

19. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора 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 ТК РФ). Оплата труда за сверхурочную работу включает все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда для работников учреждения.

21. Оплата труда в выходные дни, нерабочие праздничные дни и нерабочие дни, установленные администрацией Краснодарского края (Радоница и др.), 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). Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни включает в себя все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда для работников учреждения.

22. В соответствии со статьей 222, 147 Трудового кодекса Российской Федерации, по результатам проведенной специальной оценки условий труда на рабочих местах (далее – СОУТ), оплата труда работников учреждения, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда, при которых уровни воздействия вредных производственных факторов (химических, биологических, физических) превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда (класс 3, подкласс 3.1), устанавливается в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % тарифной ставки (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Надбавка за работу во вредных и (или) опасных условиях труда производится работникам учреждения за фактически отработанное время на основании утвержденного директором табеля учета рабочего времени. Компенсационная выплата производится ежемесячно не позднее 5-го числа (включительно) каждого месяца, следующего за отчетным. Досрочная выплата компенсации за декабрь текущего года производится до 31 декабря.

23. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы в соответствии с Рекомендациями Отраслевого соглашения между Краснодарской краевой региональной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и министерством труда и социального развития Краснодарского края.

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 Первичной профсоюзной 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 уведомить о предстоящем сокращении численности или штата работников, либо ликвидации учреждения выборный орган Первичной профсоюзной организации и Центр занятости населения Крыловского района 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; ст. 53 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»). 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.

О введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели Работодатель обязан проинформировать государственную службу занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников Работодатель обязан уведомить работников под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (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 (ст. 180 ТК РФ).

4. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется 1 (один) день для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5. Работодатель оказывает содействие работникам в поиске подходящей работы через Интерактивный портал службы труда и занятости населения министерства труда и социального развития Краснодарского края, Общероссийский банк вакансий «Работа в России», Центр занятости населения Крыловского района.

6. 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 (ст. 180, ст. 81 ТК РФ).

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

8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют следующие категории работников:

1) 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);

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

3) работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

4) инвалидам боевых действий по защите Отечества;

5) обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования – до завершения обучения;

6) впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

6) родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

7) лица предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления пенсии по возрасту (старости);

8) работники с более высокой квалификацией;

9) работающие инвалиды;

10) одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14-ти лет или ребенка-инвалида до 18 лет;

11) работники (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 14-ти лет без матери или ребенка-инвалида до 18 лет;

12) работники, проработавшие в учреждении не менее 10 лет;

13) беременные женщины;

14) женщины, имеющие детей до 3-х лет;

15) работники, которые на момент сокращения находятся на больничном или в ежегодном отпуске;

16) получившие производственную травму, профзаболевание в учреждении;

17) лица, имеющие жилищную ипотеку.

9. 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.

10. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу

работников, ранее добросовестно работавших в нем и уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

11. 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.

12. Для сохранения рабочих мест Работодатель использует по согласованию с Первичной профсоюзной организацией 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 и возможность перевода на другое рабочее место;

выявляет возможности внутренних перемещений работников с их согласия (перевод работника на другую работу (как соответствующую квалификации работника, так и нижестоящую должность), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья);

использует режим неполного рабочего времени (неполный рабочий день или неделя) по соглашению с работником;

временное ограничение приема кадров до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

проведение сокращения за счет вакантных должностей;

ограничение приема совместителей и временных работников;

возможный перевод на дистанционный режим работы.

снижение административно-управленческих расходов;

отказ от совмещения должностей (профессий), работ в выходные и праздничные дни.

13. Работодатель и Первичная профсоюзная организация разрабатывают мероприятия по подготовке и занятости кадров в учреждении:

организация наставничества и адаптации молодых работников в учреждении;

повышение квалификации и (или) профессиональной переподготовки работников, в том числе в возрасте от 25 до 65 лет;

организация профессионального обучения, дополнительного профессионального образования женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет;

профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работников предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста), в том числе с использованием региональных проектов (программ).

14. Работодатель создает (выделяет) квотируемые рабочие места для трудоустройства инвалидов, соблюдает условия труда инвалидов на квотируемых рабочих местах на основании выданного медицинского заключения (справка об инвалидности, карта ИПРА), по результатам

проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями федерального законодательства Российской Федерации.

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

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;

- 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;

- обучение работников 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, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по

оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда;

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 декабря 2013 г. № 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 действующему трудовому законодательству;

проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, диспансеризации, других обязательных медицинских осмотров (психиатрическое освидетельствование для отдельных категорий работников), согласно списка контингента работников учреждения с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (по письменному заявлению работника, с предоставлением справки из медицинского учреждения);

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;

организация расследования и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

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 законодательством Российской Федерации;

осуществление обязательного социального страхования всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законодательством Российской Федерации;

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 в соответствии с федеральным законодательством Российской Федерации;

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;

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. В целях реализации мероприятий по соблюдению требований и норм по охране труда, ежеквартально во всех подразделениях учреждения проводится единый День охраны труда.

3. Обеспечивается необходимое наличие укомплектованных медицинскими изделиями аптечек первой помощи, а также обеспечивается транспорт учреждения аптечками для оказания первой помощи пострадавшим в дорожно-транспортных происшествиях (автомобильными).

4. Работодатель в жаркое (холодное) время года обеспечивает на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставляют регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной (пониженной) температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами СанПиНов и рекомендации Роспотребнадзора.

5. Обеспечивается контроль за выполнением рекомендаций медицинских учреждений по итогам прохождения работниками учреждения периодических медицинских осмотров, в том числе работающих во вредных условиях труда.

6. Организуется работа Углов охраны труда в учреждении. Проводятся обязательные инструктажи с работниками учреждения по вопросам охраны труда, информационно-разъяснительная работа по профилактике социально-значимых заболеваний, вакцинации работников от вирусных инфекционных заболеваний.

7. Работодатель создает в учреждении комиссию по охране труда. В ее состав обязательно входит представитель выборного органа Первичной профсоюзной организации.

8. Работодатель создает необходимые условия для работы комиссии по охране труда в учреждении (прохождения обучения по охране труда, участие в краевых совещаниях, конференциях и т.д.) с сохранением средней заработной платы и т.п.).

9. Не реже 1 раза в год проводится анализ состояния производственного травматизма, системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах совместно с выборным органом Первичной профсоюзной организации.

10. В учреждении разрабатываются и утверждаются правила, инструкции и иные локальные нормативные акты по охране труда, с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации.

11. 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 согласовывается председателем Первичной профсоюзной организации ежегодно.

Профсоюзная организация обязуется:

вести разъяснительную работу среди работников учреждения о конституционном праве каждого на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены;

рассматривать на заседаниях (общих собраниях работников) вопросы выполнения Соглашения по охране труда, информировать работников учреждения о принимаемых мерах по этим вопросам;

представлять и защищать права и интересы работников учреждения по вопросам трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников учреждения;

не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия выборного органа Первичной профсоюзной организации

направлять своих представителей для участия в работе комиссии по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

Работники обязуются:

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;

соблюдать требования Правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса этики и правил профессионального поведения в учреждении;

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, 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:

труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда;

рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

льготы и компенсации, установленные законом, настоящим коллективным договором, отраслевым соглашением между Краснодарской краевой региональной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и министерством труда и социального развития Краснодарского края, трудовым договором, если работник занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств учреждения;

обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя.

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;

дополнительное профессиональное образование за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда.

VII. Социальные гарантии и льготы для работников

1. При направлении работника в командировку, связанную с выполнением служебных обязанностей либо для прохождения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, работнику на весь период командировки гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение командировочных расходов.

2. Работодатель принимает меры, направленные на создание условий для совмещения работающими женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью, а также на организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 606 "О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями)).

3. Своевременно и в полном объеме перечисляются за работников страховые взносы в органы ФНС России по Краснодарскому краю, территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования РФ, а также своевременно направляют сведения о трудовой деятельности зарегистрированных лиц в соответствии с Федеральным законодательством.

4. При временной нетрудоспособности работника Работодатель обеспечивает выплату пособия, порядок и условия которого устанавливаются федеральным законодательством (ст. 183 ТК РФ, Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (с изменениями и дополнениями)).

5. Реализуются мероприятия по страхованию от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма в установленном федеральным законодательством порядке.

6. 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).

7. 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).

8. На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы (ст.185 ТК РФ).

9. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии с трудовым законодательством (ст. 186 ТК РФ) и федеральными законодательными актами.

10. 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.

11. 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).

12. При направлении работодателем работника на прохождение 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).

13. Работодатель предоставляет 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 февраля 2005 г. № 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).

14. По результатам проведенной специальной оценки условий труда на рабочих местах, оплата труда работников учреждения, занятых с вредными и

(или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с федеральным законодательством Российской Федерации.

15. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора (принадлежность к национальности, цвету кожи, происхождению, возрасту, беременности, наличием детей и т.д.), не связанный с деловыми качествами работника, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральным законодательством РФ (ст.64 ТК РФ).

16. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению изменяется режим рабочего времени, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст.254 ТК РФ).

17. 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).

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

19. 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 ликвидации учреждения либо совершения виновных действий (ст.261 ТК РФ).

20. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

21. 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).

ХIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Права Первичной профсоюзной организации, определены Трудовым

кодексом Российской Федерации, федеральным законодательством о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, Отраслевым соглашением между Краснодарской краевой региональной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и министерством труда и социального развития Краснодарского края и иными локальными нормативными актами РФ.

2. Первичная профсоюзная организация в лице выборного органа 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.

3. В целях содействия деятельности Первичной профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением Работодатель обязуется:

предоставлять выборному органу Первичной профсоюзной организации безвозмездно необходимые документы (внутренние локальные акты, распорядительные документы и др.), касающиеся трудовой деятельности работников учреждения;

предоставлять председателю Первичной профсоюзной организации не менее двух часов в неделю для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, с сохранением среднего заработка;

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

предоставлять выборному органу Первичной профсоюзной организации 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);

принимать меры по устранению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и сообщать о принятых мерах выборному профсоюзному органу;

учитывать мнение Первичной профсоюзной организации по вопросам, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работников, учреждения; принципов профессиональной служебной этики и основных правил профессионального поведения в учреждении;

предоставлять выборному профсоюзному органу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации,

проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом;

предоставлять выборному органу Первичной профсоюзной организации возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте, на сайтах учреждения, локальных сетях;

члены Первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов созываемых региональным профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ);

рассматривать вопросы о поощрении работников учреждения, выделения материальной помощи за счет средств профсоюза.

4. Для контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в целях соблюдения условий коллективного договора Первичная профсоюзная организация в лице выборного органа имеет право:

на обязательное участие в составе комиссии для расследования несчастного случая и производственного травматизма в учреждении;

на участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров;

члены Первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий по специальной оценке условий труда работников, по охране труда, аттестационной комиссии, заседаний комиссий по социальному страхованию;

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

на оказание методической, организационной помощи работникам по всем направлениям профсоюзной деятельности, трудового законодательства, охраны труда;

на проведение разъяснительной работы среди работников учреждения о правах и роли Профсоюза в защите трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников;

принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых работников;

на поощрение работников учреждения, добивающихся высоких показателей в трудовой деятельности и активно участвующих в деятельности Профсоюза.

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

6. Работодатель с учетом мнения Первичной профсоюзной организации 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 условия труда (ст. 147 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 прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ); установления сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

7. Работодатель и выборный орган Первичной профсоюзной организации учреждения не реже двух раз в год (1 полугодие и по итогам года) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

8. При наличии денежных средств Первичной профсоюзной организации учреждения проводятся 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. При наличии профсоюзных средств приобретаются новогодние подарки для членов профсоюза, предусматривается в смете профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий.

9. Первичная профсоюзная организация оплачивает расходы на приобретение грамот, благодарственных писем для поощрения работников к профессиональному празднику.

10. По решению Первичной профсоюзной организации средства могут быть направлены и на другие нужды, не противоречащие интересам работников учреждения.

11. Члены Первичной профсоюзной организации имеют право на:

получение льготных путевок для работников учреждения и членам их семей с 20% скидкой на санаторно-курортное лечение в профсоюзных санаторно-курортных учреждениях;

на оказание материальной помощи в связи с длительным больничным, рождением ребенка, бракосочетанием, уходом на пенсию, к юбилейной дате, профессиональному празднику, на оплату лечения работников, необходимых медикаментов и средств реабилитации и др. (на основании письменного заявления работника);

на выделение материальной помощи из средств Краснодарской краевой территориальной организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания (далее - крайком) при несчастном

случае на производстве, повлекшем за собой получение членом Профсоюза инвалидности (I, II, III группы) или его смерть.

12. 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 Первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ; ст. 82 ТК РФ).

13. 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 Первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

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 по правилам его заключения, 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 приложения к нему обсуждаются на общем собрании (конференции) работников учреждения с обязательным участием выборного органа Первичной профсоюзной организации. Выборным органом Первичной профсоюзной организации проводится работа по ведению коллективных переговоров с Работодателем, подготовки проекта и заключения коллективного договора.

5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и его приложениям будут обсуждаться с работниками учреждения с объяснением причин их вызвавших.

6. Неурегулированные разногласия по вопросам внесения изменений в коллективный договор и его приложения разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Стороны обязуются вступить в переговоры за 3 месяца до окончания срока действия действующего коллективного договора и подписать до окончания срока его действия.

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. При осуществлении регистрации коллективного договора, соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

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

6. 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).

7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8. Коллективный договор принят сроком на 3 года и вступает в силу с 1 сентября 2024 года.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

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

2. Положение об оплате труда (о материальном стимулировании) работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов» с приложениями (Приложение № 2).

3. Кодекс этики и правил профессионального поведения государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов» (Приложение № 3).

4. Соглашение по охране труда директора и профсоюзного комитета ГКУ СО КК «Крыловский КЦРИ» (Приложение № 4).

5. Норма выдачи средств индивидуальной защиты работникам ГКУ СО КК «Крыловский КЦРИ» (Приложение № 5).

6. Перечень профессий и должностей работников ГКУ СО КК «Крыловский КЦРИ» для обеспечения смывающими средствами (Приложение 6).

7. Протокол № 26 от 29 августа 2024 г. общего собрания сотрудников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов».

8. Постановление общего собрания сотрудников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Крыловский комплексный центр реабилитации инвалидов» от 29 августа 2024 г. «О принятии коллективного договора на 2024-2027 гг».