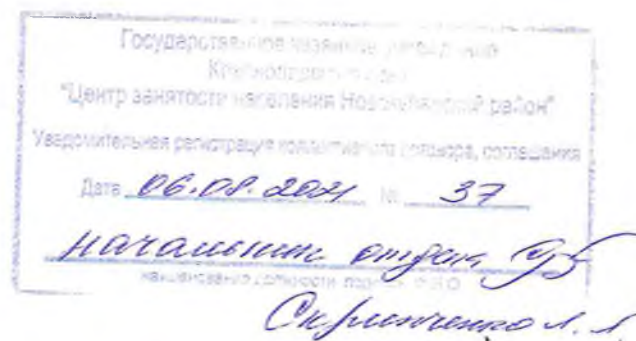


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного учреждения социального обслуживания
Краснодарского края «Новокубанский реабилитационный центр
для детей и подростков с ограниченными возможностями»

срок действия с 14 08 2021 по 13 08 2024 годы



Председатель первичной
профсоюзной организации

Е.С. Добровольская
«06» 08 2021г

Директор ГКУ СО КК
«Новокубанский
реабилитационный центр»

Е.В. Звягинцева
«06» 08 2021г



I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казенном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Новокубанский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее - учреждение) и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами коллективного договора являются государственное казенное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Новокубанский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями», в лице директора учреждения Звягинцевой Елены Рудольфовны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники учреждения в лице первичной профсоюзной организации, председателя профсоюзного комитета, Добровольской Елены Сергеевны, действующей на основании поручения общего собрания трудового коллектива (далее - профком).

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

1.3. Целью настоящего договора являются:

1.3.1. В части обязательств работодателя - обеспечение устойчивой и ритмичной его деятельности, финансово-экономической стабильности; создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; обеспечение сохранности имущества организации; учет мнения профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов, и программ, другим локальным актам, касающимся интересов работников.

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

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

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

1.4. Взаимные обязательства сторон.

1.4.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

Локальные нормативные акты организации принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.8 ТК РФ). В случае, не согласия профсоюза с проектом локального нормативного акта, либо при наличии предложений по его совершенствованию, работодатель принимает локальный нормативный акт с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

В случае поступления в арбитражный суд заявления о признании работодателя банкротом руководитель организации (индивидуальный предприниматель) обязуется проинформировать об этом профсоюзный комитет, а также работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, в месячный срок.

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

1.6. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на работодателя.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 14.08. 2021г.

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

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

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

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются

Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением №1 к настоящему коллективному договору.

2.4. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах, подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, второй хранится у работодателя. Получение экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается работодателем и согласовывается с профкомом.

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, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом (ст. 67 ТК РФ).

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

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

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством ст.59 ТК РФ.

2.8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения

работы, не обусловленной трудовым договором.

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

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ (ст.72-1 ТК РФ).

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

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

2.13. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.14. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82, ст.373 ТК РФ).

2.15. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя профкома.

2.16. Профком обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

III. Защита персональных данных работника

3.1. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать требования, установленные ст. 86,87,88 ТК РФ.

3.2. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на защиту в соответствии со ст. 89,90 ТК РФ и Положением о работе с персональными данными работников,

утвержденным приказом директора учреждения от 09 декабря 2018 года № 84 и согласованным с профсоюзным комитетом.

IV. Режим труда и отдыха

4.1. Режим рабочего времени в учреждении, время начала и окончания работы устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профкома и прилагаются к коллективному договору (**Приложение №1**).

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

4.4. В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

В рабочие дни с понедельника по четверг продолжительность рабочего дня 8 часов 10 минут; начало работы в 8 часов 00 минут, окончание работы в 17 часов 00 минут; перерыв для отдыха и питания 50 минут с 12 часов 00 минут до 12 часов 50 минут.

В рабочий день накануне выходного дня (в пятницу) продолжительность рабочего дня 7 часов 20 минут; начало работы в 8 часов 00 минут, окончание работы в 16 часов 00 минут; перерыв для отдыха и питания 40 минут с 12 часов 00 минут до 12 часов 40 минут.

4.5. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- педагогическим работникам на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», перечень должностей и продолжительность рабочего времени таких работников установлена в **приложение № 2**.

4.6. В учреждении применяется односменная и двухместная работа. Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профкома. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Сменный график работы устанавливается для сторожей (вахтеров), специалистов по пожарной безопасности, воспитателей, педагогов-психологов, помощников воспитателя, медицинских сестер, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, музыкального руководителя, инструкторов по физической культуре, врача-педиатра.

Для работников, работающих в сменном режиме, устанавливается суммированный учет рабочего времени.

4.7. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, инвалидов 1 и 2 группы, продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ.

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

Работодатель обязуется устанавливать неполное рабочее время по просьбе многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»), беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) в ГКУ СО КК «Новокубанский реабилитационный центр» (ст.93 ТК РФ).

4.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе изменение режима рабочего времени, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

В случае, если изменения определенных сторонами условий трудового договора изменяются по инициативе работодателя, в том числе при необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема работ, а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, о предстоящих изменениях, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, необходимо уведомить работника в письменной форме за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

4.10. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для

каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

4.11. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является **приложением № 3** к настоящему коллективному договору (ст.101 ТК РФ).

4.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.113ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в соответствии со ст.113 ТК РФ.

4.13. Работодатель обязуется не привлекать к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время, а также не направлять в служебные командировки беременных женщин и работников в возрасте до восемнадцати лет (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязуется привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом перечисленные работники, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от привлечения к сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни, работе в ночное время, от направления в служебную командировку (ст.259 ТК РФ).

4.14. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст.113, ст.259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.15. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка, минимальной продолжительностью ежегодного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

Педагогическим работникам предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска на основании статьи 334 Трудового кодекса РФ и Постановления Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» работникам, перечень должностей и продолжительность таких отпусков установлена в **приложение № 4**.

4.15.1. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.15.2. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ). Дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.17. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

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

4.18. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

4.19. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- 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 - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. 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. 128, ст.263 ТК РФ);

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.20. Работодатель обязуется предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

V. Оплата и нормирование труда

Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края».

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

5.2. Система оплаты труда работников, размеры окладов, определяются Штатным расписанием, Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Новокубанский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями», Положением о материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Новокубанский

реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями».

5.3. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Работодатель обязуется:

5.4. Установить заработную плату в трудовом договоре каждого работника, с указанием размера оклада, а также компенсационных и стимулирующих выплат, а также с указанием критериев, по которым они устанавливаются.

5.5. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст. 142 ТК РФ).

5.6. Производить выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена не реже чем каждые полмесяца: 20 числа выплачивать заработную плату за первую половину месяца, 5 числа месяца, следующего за расчетным, выплачивать заработную плату за вторую половину месяца.

5.7. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

5.8. Заработную плату за первую половину месяца выплачивать за фактически отработанное работником время (фактически выполненную им работу).

По личному заявлению работника в случае необходимости увеличить размер заработной платы за первую половину месяца.

5.9. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы за вторую половину месяца выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику и основаниях произведенных удержаний, а также об общей

денежной сумме, подлежащей выплате.

5.10. По заявлению работника выплачивать заработную плату путем перечисления на указанный работником счет в банке. Расходы на изготовление пластиковой карточки осуществляются за счет средств работника, остальные расходы несет работодатель.

5.11. Производить оплату сверхурочной работы в повышенном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ.

Оплачивать сверхурочные работа за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника компенсировать сверхурочную работу вместо повышенной оплаты предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ (как работа в праздничный день), не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса РФ (как сверхурочная работа).

5.12. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ. Оплату в повышенном размере производить всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему 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).

5.13. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном на 20% размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.14. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

5.15. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере двух третей средней заработной платы работника.

5.15.1. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

5.15.2. Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.16. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на безусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72-2 ТК РФ).

5.16. Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (ст.8 ТК РФ). Порядок, условия, основания и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливать Положением о материальном стимулировании работников, утвержденном приказом директора учреждения с учетом мнения профкома.

5.17. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три рабочих дня до его начала.

5.18. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст. 140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

VI. Обеспечение занятости

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

Работодатель обязуется:

6.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников, расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

6.2. Не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

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

6.3. Предварительно (за три месяца) работодатель обязан письменно сообщать в профком о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками.

6.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

6.5. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с

письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

6.6. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации работникам из числа лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, в соглашениях, распространяющих действие на работодателя, в том числе лиц пред пенсионного возраста (за 5 лет до наступления пенсионного возраста); работников, имеющих детей в возрасте до 18 лет; работников, обучающихся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения; работников, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, работающих инвалидов.

6.7. Для сохранения рабочих мест использовать по согласованию с представителем работников внутрипроизводственные резервы работодателя, в этих целях:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- отказаться от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места штатными работниками;
- выявлять возможности перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профкомом и по соглашению с работником, с предупреждением о том работника не позднее, чем за 2 месяца.

6.8. Предусматривать создание (выделение) квотируемых рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с Законом Краснодарского края от 08.02.2000 г. № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае.».

6.9. Предусматривать мероприятия направленные на:

- разработку и реализацию программ наставничества и адаптации молодых работников на производстве;
- повышение квалификации и профессионального уровня персонала.

VII. Охрана труда

7.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления

охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края;

организует работу службы охраны труда, не допускает сокращение специалистов по охране труда и не возлагает на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст.217 ТК РФ);

ежемесячно проводит во всех подразделениях День охраны труда (*постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554 "О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края"*).

Назначает ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда (ст.217 ТК РФ);

обеспечивает постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст.212 ТК РФ);

обеспечивает обучение работников охране труда перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, том числе оказанию первой помощи пострадавшим;

оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда;

обеспечивает каждое структурное подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (ст.212 ТК РФ).

7.2. Стороны создают совместный комитет (комиссия) по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу.

Работодатель выделяет средства на обучение членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе в том числе за счет средств Фонда социального страхования (ст.218 ТК РФ).

7.3. Специальная оценка условий труда проводится в организации не реже чем 1 раз в пять лет, в соответствии с действующим законодательством.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации.

При наличии мотивированного мнения профком обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

7.4. Работодатель и Профсоюзный комитет разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (приложение 7). (План мероприятий по улучшению условий и охраны труда)

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере не менее установленного ст.226 ТК РФ, отраслевым соглашением.

Стороны принимают меры для получения разрешения от филиала регионального отделения Фонда социального страхования на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения их пригодности к выполнению поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, 213 ТК РФ).

Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.5.2. Заключать ежегодно договоры добровольного медицинского страхования и страхования работников от несчастных случаев на производстве, предусматривающие возмещение страховой компанией вреда их жизни и здоровью в результате всех возможных последствий несчастного случая или болезни.

7.5.3. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) (приложение 6), 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 (приложение 5);

уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

информирование работников о полагающихся СИЗ;

рассматривать возможность с учетом мнения профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения приобретение для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной

защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (*Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. № 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты"*).

7.5.4. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха и психологической разгрузки в рабочее время, помещения для стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезвреживания специальной одежды и обуви); помещения для приема пищи; для оказания медицинской помощи; санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой, прочих работников питьевой водой (ст.223 ТК РФ).

7.5.5. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, следующие гарантии и компенсации:

а) досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ "О страховых пенсиях";

б) дополнительный отпуск в соответствии со ст.117 ТК РФ по перечням профессий и должностей согласно;

в) сокращенный рабочий день в соответствии со ст.92 ТК РФ;

г) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.147 ТК РФ и постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008г. N 1220 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края" согласно приложению № 9;

д) молоко и другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей согласно приложению 10. Замену молока денежной компенсацией разрешается при наличии письменного заявления работника по нормам и в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации согласно приложению № 10;

е) смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей согласно приложению 5.

Не допускать снижение компенсационных мер в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер на момент вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, ставших основанием для реализации компенсационных мер.

7.5.6. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст.157 ТК РФ).

7.5.7. Заключить договор со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников. Финансировать прохождение дополнительной диспансеризации работников.

Обеспечить работникам:

при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

достигшим возраста сорока лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на 2 рабочих дня (*не менее двух, ст. 185.1 ТК РФ*) один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.5.8. В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве в соответствии с законодательством.

7.6. Работодатель и Профсоюзный комитет выделяют средства на возмещение расходов по погребению работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве.

6.7 Работодатель обеспечивает условия и охрану труда различных категорий работающих, в том числе:

7.7.1. Разрабатывает и реализует комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда (*постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162, ст.253 ТК РФ*);

7.7.2. Запрещает прием на работу женщин на участки производства, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы (*постановление Совета Министров – Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105*);

7.7.3. Обеспечивает условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускает их к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (*ст.265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163*).

7.7.4. Работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в не отапливаемых помещениях, предоставляет специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время.

7.7.5. Работникам, выполняющим работы в жаркое время года, обеспечивает на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставляет регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

7.8. Работодатель создает условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза. С этой целью, работодатель:

проводит их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств Фонда социального страхования), обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда;

предоставляет для выполнения своих обязанностей 2 часов в неделю с оплатой в размере среднего заработка;

проводит увольнение по сокращению штатов, вследствие недостаточной квалификации в течение срока полномочий только после предварительного согласования с профсоюзным органом.

7.9. Профсоюзный комитет проводит постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений по охране труда с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда выдают работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

7.10. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда;

проводить обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных;

способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.);

размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД;

не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*).

7.11. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с профсоюзом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

VIII. Гарантии и компенсации

Работодатель обязуется:

8.1. Предоставлять работникам гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие);
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

8.2. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст. 173-177 ТК РФ.

8.3. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должности) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные в размере 100 руб.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранения места работы (должности) и среднего заработка, а так же возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. При исчислении среднего заработка за время служебной командировки, применяется расчетный период за 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу, на который приходится начала служебной командировки.

Порядок и размеры расходов, связанных со служебными командировками, определяется Постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2008 года №749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки», Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 03.02.2015 года № 52 «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам государственных

учреждений Краснодарского края».

Возмещение командировочных расходов осуществляется путем перечисления причитающихся сумм на счета работников, открытые в кредитных организациях.

8.4. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (ст. 178 ТК РФ).

8.5. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

8.6. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

Работодатель и профком в области обеспечения социальных гарантий, работающих договорились:

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

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

8.9. Работодатель обязуется:

- своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

- вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работников.

8.10. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, содействуют проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья. Участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья сохраняет средний заработок.

IX. Обязательства профсоюзной организации

Профком принимает на себя обязательства:

9.1. Строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора.

9.2. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины работников, повышению эффективности работы работодателя.

9.3. Требовать от работников соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности.

9.4. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, в т.ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.

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

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

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

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

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

9.10. Организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

9.11. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонафицированного учета работников, отчислением средств в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников.

9.12. Контролировать использование персональных данных работников.

9.13. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших работников.

9.14. Избирать уполномоченных по охране труда и членов комиссий по охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда коллективного договора.

9.15. Выплачивать страховое возмещение всем членам профсоюза в случае получения инвалидности или гибели по причинам связанным с производством. Индексировать размеры страховой суммы в соответствии с законодательством.

9.16. Организовывать для членов профсоюза туристические и культурно-развлекательные поездки.

Х. Гарантии деятельности профсоюзной организации

10.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профкома, одновременно с выдачей заработной платы.

10.2. В случае если работник, не состоящий в Профкоме, уполномочил профсоюзный комитет представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

10.3. В целях содействия деятельности профкома, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

10.3.1. Предоставлять председателю профкома безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости - транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

10.3.2. Предоставлять любую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников.

10.3.3. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность председателя профкома; обеспечивать участие председателя профкома в работе общих собраний коллектива, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем

рабочим местам для реализации уставных задач и предоставленных прав.

10.3.4. Предоставлять свободное оплачиваемое время для выполнения обязанностей в интересах коллектива работников.

10.4. Стороны договорились, что председателю и членам профкома оказывается:

- бесплатная юридическая консультация по вопросам трудового законодательства;
- защита в случае индивидуального трудового спора;
- участие в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях;
- получение материальной помощи.

10.5. Взаимодействие работодателя с профкомом при принятии локальных нормативных актов, при увольнении работников учреждения по инициативе работодателя осуществляется путем учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ.

XI. Квотирование рабочих мест

11.1. Работодатель обязуется в соответствии с Законом Краснодарского края от 08 февраля 2000 года № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае» (в действующей редакции) создать (выделить) квотируемые рабочие места для инвалидов и для граждан испытывающих трудности в поиске работы, других категорий граждан, провести на них специальную оценку условий труда, обеспечить условия труда на квотируемых рабочих местах соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

XII. 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.

12.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

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

12.3. 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.

12.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

12.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного

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

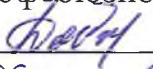

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора.

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

13.2. Стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива 2 раза в год, предоставляют информацию о выполнении коллективного договора по полугодиям в соответствующий орган по труду.

13.3. К представителям 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.

Приложение № 1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
 Е.С.Добровольская
«06»  2021 год

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКУ СО КК
«Новокубанский
реабилитационный центр»
 Е.Р. Житничева
«06»  2021 год



**Правила
внутреннего трудового распорядка
Государственного казенного учреждения социального обслуживания
Краснодарского края «Новокубанский реабилитационный центр»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.2. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

1.3. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работников.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка должны соответствовать трудовому законодательству.

1.6. Работник учреждения знакомится с настоящими Правилами до подписания трудового договора.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Прием на работу в качестве работника Учреждения производится в порядке непосредственного соглашения между директором учреждения (работодателем) и поступающим на работу гражданином (работником). Соглашение представляет собой трудовой договор (эффективный контракт), заключенный сторонами в письменной форме.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Он может быть заключен на неопределенный срок или на определенный срок не более 5 лет.

Договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.2. Если иное не установлено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению

которой в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

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

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется) В случаи, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

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

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

2.4. Работодатель имеет право проверить профессиональную пригодность работника при приеме на работу следующими способами:

- анализом представленных документов, собеседованием;
- установлением испытательного срока.

2.5. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.7. На всех работающих, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора производится по соглашению между работником и работодателем, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.9. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения,

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда,

- в других случаях, предусмотренных статей 76 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работник отстраняется на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

2.10. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.10.1. В соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право расторгнуть трудовой договор по инициативе работника (собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом и иными

федеральными законами не может быть отказано в заключение трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.10.2. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия при соблюдении правил, установленных статьей 79 Трудового кодекса Российской Федерации. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.10.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.11. Прекращение трудового договора оформляется приказом, подписываемым директором учреждения. С данным приказом работник знакомится под роспись.

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

2.13. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка или предоставляются сведения о трудовой деятельности в учреждении, а также по письменному заявлению работника выдаются заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В этот же день бухгалтерия учреждения производит с работником окончательный расчет.

Записи в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА

3.1. Работник имеет право на:

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

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

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

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

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

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

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

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами

и другие права, предоставленные статьями 21 и 219 Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать субординацию и уважительное отношение к руководству, лицам, его замещающим, коллегам по работе.
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- не разглашать частную информацию:
 - а) данные о работниках;
 - б) данные о получателях социальных услуг – клиентов учреждения;
 - в) данные о заработках;
 - г) сведения о гражданах и организациях, ставшие известными при исполнении служебных обязанностей;
- соблюдать нормативные документы, регламентирующие требования к порядку и правилам предоставления услуг;
- соблюдать морально-этические нормы в работе с клиентами;
- удовлетворять запросы и потребности клиента;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные статьей 21 и 214 Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами.

3.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

3.4. Работник организации несет материальную ответственность за ущерб, причиненный работодателю. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и

за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- и другие права, предоставленные статьей 22 Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- соблюдать субординацию и уважительное отношение к сотрудникам центра; коллегам.
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами для исполнения трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

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

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора за соблюдением трудового законодательства;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные статьей 22 и 212 Трудового кодекса РФ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4.3. Работодатель несет ответственность перед работниками в случаях, установленных законодательством РФ. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением работника и работодателя.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается

от общих правил, установленных в ГКУ СО КК «Новокубанский реабилитационный центр», - трудовым договором.

5.2. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, за исключением педагогических работников, и лиц льготных категорий, которым в соответствии с законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.3. Для сотрудников учреждения устанавливаются следующие режимы работы:

5.3.1. В структуру учреждения входят следующие подразделения:

- аппарат учреждения;
- отделение диагностики и разработки планов социальной реабилитации;
- отделение социально-медицинской реабилитации;
- отделение психолого-педагогической реабилитации;
- стационарное отделение.

Стационарное отделение в учреждении функционирует в круглосуточном режиме, согласно графику курсовой реабилитации стационарного отделения, утвержденного директором учреждения на календарный год.

Для сотрудников аппарата учреждения, кроме специалистов по пожарной безопасности и сторожей (вахтеров); для заведующих всех структурных подразделений устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

В рабочие дни с понедельника по четверг продолжительность рабочего дня 8 часов 10 минут; начало работы в 8 часов 00 минут, окончание работы в 17 часов 00 минут; перерыв для отдыха и питания 50 минут с 12 часов 00 минут до 12 часов 50 минут.

В рабочий день накануне выходного дня (в пятницу) продолжительность рабочего дня 7 часов 20 минут; начало работы в 8 часов 00 минут, окончание работы в 16 часов 00 минут; перерыв для отдыха и питания 40 минут с 12 часов 00 минут до 12 часов 40 минут.

5.3.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполняемых должностных обязанностей и дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором, на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Для воспитателей стационарного отделения устанавливается двухсменный режим работы с предоставлением выходных дней по скользящему графику:

1-я смена продолжительностью 12 час. 00 мин. с 08 ч. 00 мин. до 20 ч. 00 мин.;

2-я смена продолжительностью 12 час. 00 мин. с 20 ч.00 мин. до 08 ч.00 мин.;

Указанная продолжительность смен связана со спецификой работы учреждения (круглосуточный режим стационарного отделения), а так же с учетом транспортной доступности.

Продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается, в том числе для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Для помощников воспитателя стационарного отделения устанавливается двухсменный режим работы (продолжительность смены 8 час. 00 мин.), выходные дни предоставляются по скользящему графику:

1-я смена с 7 ч. 30 мин. до 16 ч. 30 мин., перерыв с 11 ч. 30 мин. до 12 ч. 30 мин.; 2-я смена с 12 ч.00 мин. до 21 ч. 00 мин., перерыв с 16 ч.00 мин. до 17 ч. 00м.

5.3.3.Сменная работа инструктора по физической культуре, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога - психолога, музыкального руководителя, врача-педиатра осуществляется в соответствии с графиками сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профкома. Графики сменности доводятся о сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.3.4. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

Для медицинских сестер стационарного отделения устанавливается двухсменный режим работы (продолжительность смен уравнивается и составляет 12 час. 00 мин.), выходные дни предоставляются по скользящему графику:

1-я смена с 08 ч. 00 мин. до 20 ч. 00 мин.;

2-я смена с 20 ч.00 мин. до 08 ч. 00 мин. следующих суток.

Для медицинских сестер, медицинских сестер по массажу отделения социально-медицинской реабилитации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, с понедельника по пятницу 8-ми часовой рабочий день с 08 ч.00 мин. до 17ч.00 мин., в пятницу – 7-ми часовой рабочий день с 08ч.00 мин. до 16ч. 00 мин., перерыв продолжительностью 1 час. 00 мин. с 12ч. 00 до 13ч.00 мин.

5.3.4. Стороожам-вахтерам аппарата учреждения устанавливается двухсменный режим работы (продолжительность смен уравнивается и составляет 12 час. 00 мин.), выходные дни предоставляются по скользящему графику:

1-я смена с 08 ч. 00 мин. до 20 ч. 00 мин.

2-я смена с 20 ч. 00 мин. до 08 ч. 00 мин. следующих суток.

5.3.5. Специалистам по пожарной безопасности аппарата учреждения устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику с чередованием два дня рабочих, два дня выходных, продолжительность рабочего дня (смены) 11 часов: с 21 ч. 30 мин. до 08 ч. 30 мин. следующих суток.

5.3.6. Воспитателям и медицинским сестрам стационарного отделения, сторожам-вахтерам, специалистам по пожарной безопасности аппарата учреждения обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально отведенном месте, так как по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (работник в течение рабочего дня (смены) не освобождается от исполнения трудовых обязанностей).

5.3.5. Для работников учреждения работающих в сменном режиме, продолжительность рабочего дня (смены), чередование рабочих и нерабочих дней, чередование смен и переход работников из одной смены в другую определяется в графике сменности с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

Работники чередуются по сменам равномерно.

При составлении графиков сменности учитывается, что продолжительность еженедельного непрерывного отдыха работника не может быть менее 42 часов. Работодатель не имеет права назначать работника на работу в течение 2-х смен подряд.

График сменности доводится до сведения работников, не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

5.3.6. Для указанных работников вводится суммированный учет рабочего времени. Для специалистов по пожарной безопасности и сторожей (вахтеров) аппарата учреждения устанавливается годовой суммированный учет рабочего времени. Для воспитателей, помощников воспитателей и медицинских сестер стационарного отделения устанавливается поквартальный суммированный учет рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета и учетный период для каждой категории работников устанавливается ежегодно директором учреждения с учетом мнения профкома.

Графики сменности составляются таким образом, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов установленного за этот период производственным календарем.

Оплата труда работников при суммированном учете рабочего времени производится исходя из оклада в следующем порядке:

1) в размере месячного оклада, если за месяц работник отработал все смены, предусмотренные его графиком;

2) в ином случае - в размере части оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, путем деления оклада на количество рабочих часов, предусмотренных его графиком в данном месяце.

5.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Для работников выполняющих отдельные виды работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха, которое учитывается при составлении графиков сменности.

5.5. В свободное от основной работы время работником может выполняться другая регулярная оплачиваемая работа на условиях трудового договора по совместительству.

Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать 4 часов в день.

В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. 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 соответствующих категории работников.

Вышеуказанные ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в следующих случаях:

- если по основному месту работы работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы;
- если по основному месту работы работник отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени) допускается в исключительных случаях в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ, с учетом запретов и ограничений в отношении отдельных категорий работников (ст. 99, 259, 268 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.6.1. С письменного согласия работников допускается привлечение к сверхурочным работам в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества),

государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва (в этих случаях работодатель немедленно принимает меры по замене сменщика другим работником).

5.6.2. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.6.3. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.7. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.8. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска.

Очередность предоставления ежегодных отпусков с учетом производственной необходимости и пожеланием работников устанавливается графиком отпусков. График отпусков утверждается работодателями по согласованию с профкомом на каждый календарный год не позднее 2 недель до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников.

5.9. 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.

Работодатель на основании письменного заявления работника представляет отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти родственников – до пяти календарных дней, и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

6. ПООЩРЕНИЯ

6.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, за проявление активности с положительным результатом, продолжительную и безупречную работу, работодатель может поощрить работника:

- объявить благодарность;
- выдать премию;
- наградить ценным подарком, денежной премией, почетной грамотой;
- представить к званию «Лучший по профессии».

6.2. За особые трудовые заслуги перед обществом работники могут быть представлены к государственным наградам.

6.3. Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

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

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

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено

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

- за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, в том числе

- за прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- по другим основаниям, предусмотренным пунктами 6, 7, 7.1, 9, 10 части первой статьи 81 Трудового кодекса;

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания к педагогическим работникам может быть применено помимо указанных выше оснований:

- за повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

- за применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

7.2. До применения взыскания работодатель должен потребовать от работника объяснения в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

7.3. Систематически нарушающим трудовую дисциплину считаются работники, которые имеют дисциплинарное взыскание за нарушение трудовой дисциплины и нарушили её вновь.

7.4. Дисциплинарные взыскания налагаются директором учреждения. Администрация учреждения имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

7.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено одно дисциплинарное взыскание.

7.6. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка, обстоятельства, при которых он совершён, предшествующая работа и поведение работника.

7.7. Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе директора учреждения и сообщается работнику под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт. Приказ доводится до сведения всех работников учреждения. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

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

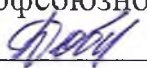
7.9. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профкома первичной профсоюзной организации.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

За нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, виновные лица несут дисциплинарную и материальную ответственность в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Приложение № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
 Е.С.Добровольская
« 06 » 08 2021 год

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКУ СО КК
«Новокубанский реабилитационный
центр»

 Е.Р.Звягинцева
« 06 » 08 2021 год




Перечень
должностей и продолжительность рабочего времени
педагогических работников
ГКУ СО КК «Новокубанский реабилитационный центр»


№ п/п	Наименование должности	Продолжительность рабочего времени (в астрономических часах)
1.	Воспитатель	25
2.	Инструктор по труду	36
3.	Инструктор по физическому воспитанию	30
4.	Методист	36
5.	Музыкальный руководитель	24
6.	Социальный педагог	36
7.	Педагог-психолог	36
8.	Учитель-логопед	20
9.	Учитель-дефектолог	20

Основание: Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

Приложение № 3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
 Е.С.Добровольская
«» «» 2021 год

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКУ СО КК
«Новокубанский
реабилитационный центр»
 Е.Р.Звягинцева
«» 2021 год



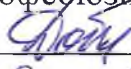
Перечень
профессий и должностей работников ГКУ СО КК «Новокубанский
реабилитационный центр» с ненормированным рабочим днем,
которым предоставляется дополнительный отпуск

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	Директор учреждения	14
2.	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	14
3.	Заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе	14
4.	Водитель автомобиля	7

Основание: Постановление Главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 09.10.2002 г. № 1155 «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»

Приложение № 4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
 Е.С.Добровольская
«06» 08 2021 год

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКУ СО КК
«Новокубанский
реабилитационный центр»

Е.Р. Звягинцева
«06» 08 2021 год

Перечень
должностей педагогических работников
ГКУ СО КК «Новокубанский реабилитационный центр»,
которым предоставляется основной удлиненный отпуск

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность отпуска
1.	Воспитатель	56
2.	Инструктор по труду	56
3.	Инструктор по физической культуре	56
4.	Методист	56
5.	Музыкальный руководитель	56
6.	Социальный педагог	56
7.	Педагог-психолог	56
8.	Учитель-логопед	56
9.	Учитель-дефектолог	56

Основание: пункт 2 части IV приложения к Постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных отпусках»

Приложение № 5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

Ф.И.О. Е.С.Добровольская
«06» *08* 2021 год

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКУ СО КК
«Новокубанский
реабилитационный центр»

Ф.И.О. Е.Р.Звягинцева
«06» *08* 2021 год

Перечень
профессий и должностей работников
ГКУ СО КК «Новокубанский реабилитационный центр»,
имеющих право на бесплатное обеспечение
смывающими и обезвреживающими средствами

№	Наименование профессий и должностей	Защитные средства (норма выдачи на 1 работника в месяц)	Очищающие средства(норма выдачи на 1 работника в месяц)	Регенерирующие средства(норма выдачи на 1 работника в месяц)
1	Водитель автомобиля	-	Мыло и жидкие моющие средства для мытья рук 200г.(мыло туалетное)или 250мл.(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	-
2	Дворник	-	Мыло и жидкие моющие средства для мытья рук 200г.(мыло туалетное)или 250мл.(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	-
3	Уборщик служебных помещений	-	Мыло и жидкие моющие средства для мытья рук 200г.(мыло туалетное)или 250мл.(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	-
4	Помощник воспитателя	-	Мыло и жидкие моющие средства для мытья рук 200г.(мыло туалетное)или 250мл.(жидкие	-

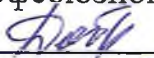
			моющие средства в дозирующих устройствах)	
5	Машинист по стирке и ремонту спецодежды.	-	Мыло и жидкие моющие средства для мытья рук 200г.(мыло туалетное)или 250мл.(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	-
6	Инструктор по труду	-	Мыло и жидкие моющие средства для мытья рук 200г.(мыло туалетное)или 250мл.(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	-
7	Сторож (вахтер).	-	Мыло и жидкие моющие средства для мытья рук 200г.(мыло туалетное)или 250мл.(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	-
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания.	-	Мыло и жидкие моющие средства для мытья рук 200г.(мыло туалетное)или 250мл.(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	-
9	Заведующий складом	-	Мыло и жидкие моющие средства для мытья рук 200г.(мыло туалетное)или 250мл.(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	-
10	Врач	-	Мыло и жидкие моющие средства для мытья рук 200г.(мыло туалетное)или 250мл.(жидкие моющие средства в дозирующих	-

			устройствах)	
11	Медицинская сестра	-	Мыло и жидкие моющие средства для мытья рук 200г.(мыло туалетное)или 250мл.(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	-
12	Кастелянша	-	Мыло и жидкие моющие средства для мытья рук 200г.(мыло туалетное)или 250мл.(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	-

Основание: пункт 7 приложения №1 и пункт 20 приложения № 2 Приказа минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 года № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"

Приложение 6
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
 Е.С.Добровольская
«06» 08 2021 год

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКУ СО КК
«Новокубанский
реабилитационный центр»
 Е.Р.Вайнцева
«06» 08 2021 год

Перечень профессий работников
ГКУ СО КК «Новокубанский реабилитационный центр», обеспечиваемых
бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ
согласно Типовым нормам

№ п/п	Профессия или должность	Наименование специальной одежды, обуви и инвентаря норма выдачи на год (штук, пар, комплектов)	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Основание
1	2	3	4	5
1.	Водитель (при управлении автобусом, легковым автомобилем)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П. 11 приложения к приказу Министерства труда социальной защиты РФ от 09.12.2014г № 997н;
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	1шт.	Пп.2 п.1 Приложения к приказу Минздравсоцразвития РФ от 20.04.2006г. № 297
2.	Заведующий складом	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П. 31 приложения к приказу Министерства труда социальной защиты РФ от 09.12.2014г № 997н
		Очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа	
3	Уборщик служебных помещений	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П. 171 приложения к приказу Министерства труда социальной защиты РФ от 09.12.2014г № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	

4	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П. 23 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П. 135 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой	До износа	
		Очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
6	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	П. 163 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Плащ прорезиненный	дежурный	П.84 приложения к приказу Минздрав и соцразвития РФ от 01.09.2010г.№777н
7	Кастелянша	Костюм или халат и брюки для защиты от общих загрязнений и механических воздействий	1 комплект или 1 шт.	П. 48 приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г № 997н
8	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм или халат и брюки для защиты от общих загрязнений и механических воздействий для защиты от общих загрязнений и механических воздействий	1шт. или 1 комплект	П.115 прил. К приказу минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г.№997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	

9	Средний медицинский персонал (медицинская сестра)	Халат или костюм хлопчатобумажный	2 шт.	П.22прил.№1 к приказу минздрав и соцразвития РФ от 1.09.2010г.№777н
		Колпак или косынка хлопчатобумажная	2 шт.	
		Тапочки кожаные	1 пара на 2 года	
		Полотенце	2 шт.	П.1 приказ Минздрав СССР от 29.01.1988г. №65
		Щетка для мытья рук	дежурная	
10	Врач	Халат хлопчатобумажный	2 шт.	П.1 приказ Минздрав СССР от 29.01.1988г. №65
		Колпак или косынка хлопчатобумажная	2 шт.	
		Полотенце	2 шт.	
		Щетка для мытья рук	дежурная	
11	Инструктор по труду	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	П.4 прил.1 к постановлению главы администрации Краснодарского края от 26.01.2005г.№35 с изм. и доп. от 16.07.2008г., 28.09.2015г.
12	Помощник воспитателя (мл.обсл.персонал)	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	П.4 прил1 к постановлению главы администрации Краснодарского края от 26.01.2005г.№35 с изм. и доп. от 16.07.2008г., 28.09.2015г.

6.	Приобретение СИЗ	Шт.	3	10736.38	IV-кв	Специалист по охране труда В.Г.Корбан
7.	Обучение сотрудников по санитарно-гигиенической подготовки	Чел.	66	10000.00	1 раз в год	Заместитель директора по АХЧ В.В.Никонова
8.	Физическое обслуживание Стрелец - Мониторинг	Шт	1	60000.00	ежемесячно	Заместитель директора по АХЧ В.В.Никонова
9.	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	Чел	66	165000	III-кв.	Заместитель директора по АХЧ В.В.Никонова
10.	Проведение специальной оценки условий труда	Шт	6	9000	III-кв	Специалист по охране труда В.Г.Корбан

Приложение № 8
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

Е.С. Добровольская
«06» 08 2021 год

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКУ СО КК
«Новокубанский реабилитационный
центр»

Е.Р. Звягинцева
«06» 08 2021 год

ГКУ СО КК «Новокубанский реабилитационный центр»

Расчетный лист за _____ 20__ год

ФИО работника. Принят (а) с _____ 20__ года


Должность _____

Табельный № _____

Норма дней _____


Месяц	Дни	Час	Начислено	Удержано	Вид
					Аванс на сберкарту
					Вып. стим. характера
					Оклад
					Надбавка продолж.непр.раб.
					Надбавка интен.ивыс.резул.
					Подходный
					Профвзносы
					Мат.помощь
					Трудовой отпуск
					Зарплата на сберкарту
ИТОГО					
Ит.нач. xxxxxx,xx		Ит.НДФЛ xxxxx,xx		Ит.вычет мат.помощь	
ПФР		ТФОМС		ФФОМС	
				ФСС	
Страховая часть:				Накопительная часть:	

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
Е.С. Добровольская

« 06 » 08 2021 год

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКУ СО КК
«Новокубанский реабилитационный
центр»
Е.Р.Звягинцева

« 06 » 08 2021 год

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, работа в которых, согласно результатам специальной оценки условий труда, дает право работникам ГКУ СО КК «Новокубанский реабилитационный центр» на доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.147 ТК РФ и постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. N 1220 "О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края"

№ п/п	Наименование профессий и должностей	% доплаты
1	Медицинская сестра	12
2	Медицинская сестра по массажу	12
3	Врач-педиатр	12

Приложение 10
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

Сид Е.С. Добровольская
«06» 08 2021 год

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКУ СО КК

«Новокубанский реабилитационный
центр»

Зря Е.Р.Звягинцева
«06» 08 2021 год

П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий и должностей работников ГКУ СО КК «Новокубанский реабилитационный центр», работа в которых согласно результатам специальной оценки условий труда, дает право работникам на бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов

№ п/п	Профессия, должность	Норма выдачи молока	Основание предоставления
1	2	3	4
2	Медицинская сестра	0,5 л. за 1 смену.	Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н, прил.3, Биологический фактор