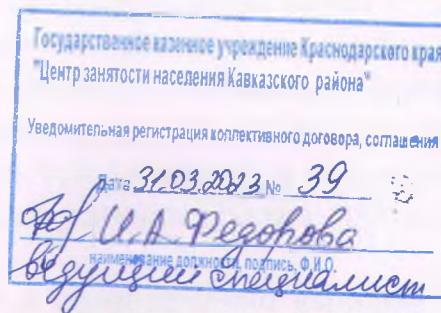


МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
 КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
 ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
 СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
 «КАВКАЗСКИЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО
 ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Красно-
 дарского края «Кавказский комплексный центр социального обслуживания населения»

на период с 30 марта 2023 года до 29 марта 2026 года



От работников:
 Председатель
 профсоюзного комитета

30 марта 2023 года



От работодателя:
 Директор ГБУ СО КК
 «Кавказский КЦСОН»

30 марта 2023 года



И.В. Крылова

С.А. Сивицкий

Принят на общем
 собрании работников
 Протокол от 30 марта 2023 года № 1

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Кавказский комплексный центр социального обслуживания населения», в лице директора Сивицкого Сергея Анатольевича, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета Крыловой Ирины Витальевны, именуемый в дальнейшем «профсоюзный комитет».

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

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.3.2. профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и иными нормативными актами содержащими

нормы трудового права, действие которых распространяется на данного работодателя.

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст.43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

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

1.7. Взаимные обязательства сторон:

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

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности предприятия и доводить ее до работников;

- способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, обеспечению ее прибыльной работы;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 (три) года и вступает в силу с 30 марта 2023 года (ст.43 ТК РФ).

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 законода-

тельством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. 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 коллективному договору.

2.3. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.4. Трудовые договоры с работниками заключаются на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре (ст.58 ТК РФ).

2.5. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключаемого трудового договора.

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).

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ).

2.7. 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).

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

2.9. 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 обя-

зачислений, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст.82, ст.373 ТК РФ).

III. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время

3.1.1. В организации устанавливается 5 (пятидневная) рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии со ст. 263.1 ТК РФ - 36 часов в неделю. Для сотрудников, работающих в учреждении по совместительству, продолжительность рабочего времени не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течении 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 период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу в соответствии с ч. 2 ст. 142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с ч. 2,4 ст. 73 ТК РФ, то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

Работники, выполняющие должностные обязанности по скользящему графику сменности, работают в соответствии с утвержденными графиками. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

3.1.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

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

3.1.3. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

3.1.4. Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст. 99 ТК 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).

3.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

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

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

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; работников, имеющих детей-инвалидов; работников, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет; опекунов детей указанного возраста; родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О военной обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные категории работников должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

3.2. Время отдыха

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск 30 календарных дней.

3.2.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется за фактически отработанное время:

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должности	Основной отпуск (календарных дней)	Ежегодный-дополнительный отпуск (календарных дней)	Основание
1	Отделение ночного пребывания	Медицинская сестра	28	14	Карта специальной оценки условий труда № 1133.02.09; ст. 117 ТК РФ
		Санитарка	28	14	Карта специальной оценки условий труда № 1133.02.11; ст. 117 ТК РФ

3.2.3. Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем:

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должности (профессии)	Ежегодный дополнительный отпуск (календарных дней)
1.	Должности (профессии) специалистов, служащих, рабочих	Директор	14
		Заместитель директора (отвечающий за безопасность в учреждении)	5
		Специалист по охране труда	5
		Делопроизводитель	5
		Программист	5
		Механик	5

		Водитель (закрепленный за административно-хозяйственными специалистами)	3
2.	Отделение ночного пребывания	Специалист по социальной работе (выполняющий функции заведующего отделения)	5

3.2.4. 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 (ст. 128 ТК РФ).

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 128, ст. 263 ТК РФ);

- женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы.

3.2.6. 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).

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

4.2. Основными нормативными документами, регулирующими вопросы оплаты труда в учреждении, являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края, утвержденное постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1220;

разработанные в соответствии с этими нормативными документами локальные нормативные акты.

Работодатель обязуется:

4.3. Размер заработной платы работников определять в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ СО КК «Кавказский КЦСОН» (приложение № 2).

4.4. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в сроки:

«23» числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и

«8» числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца и перечисляется на указанный работником счет в банке.

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

4.5. Установить размер заработной платы за первую половину месяца не менее 40 % причитающиеся работнику основной части заработной платы (без учета премий и иных сумм, выплачиваемых по итогам месяца).

4.6. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о 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; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.7. Установить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), действующими для различных видов работ с нормальными условиями (ст. 146 ТК РФ).

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Размер повы-

шения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

4.8. Определять стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслуга лет, классность и другие) и их размеры.

4.9. 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).

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

4.11. Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

5.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

5.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с 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 и т.д.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

5.4. Сообщать письменно предварительно профсоюзному комитету 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 (ст. 82 ТК РФ).

5.5. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работ-

визов организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере средне-
месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся
до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

Работодатель и профсоюзный комитет:

5.6. Обязуются в период сокращения объема производства оказываемых
услуг использовать внутрипроизводственные резервы организации для сохра-
нения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ, работ в выходные и
праздничные дни (кроме организаций, где невозможно остановить производ-
ство);
- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудо-
устроены все высвобождаемые работники;
- использовать режим неполного рабочего времени;
- расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными, сезонными
работниками, совместителями.

5.7. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении
численности или штата работников организации пользуются категории, преду-
смотренные ст. 179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских
домов, лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного
возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обуча-
ющиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высше-
го профессионального образования до завершения обучения; работающие ин-
валиды.

5.8. Реализовать комплекс мер, направленных на создание условий для
совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занят-
остью (Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демо-
графической политики Российской Федерации»).

**Организация профессионального обучения, профессионального об-
разования и дополнительного профессионального образования работни-
ков:**

5.9. Организация обучения работников включает:

- анализ кадрового потенциала по уровню образования и соответствию
квалификации работников организаций квалификационным требованиям по
замещаемой должности в соответствии со штатным расписанием;
- подготовку и утверждение плана обучения Работодателем;
- заключение Работодателем договоров (контрактов) с образовательными
организациями, организациями, осуществляющими образовательную деятель-
ность;
- контроль обучения;
- анализ результатов обучения работников.

5.10. Потребность в обучении определяется Работодателем.

5.11. Необходимость подготовки работников (профессиональное образо-
вание и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального

образования, а также направление работников для прохождения независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет Работодатель (ч. 1 ст. 196 ТК РФ).

5.12. Профессиональное обучение, профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование работников может осуществляться в форме обучения с отрывом от работы или без отрыва от работы.

5.13. Профессиональное образование работников по программам высшего образования осуществляется в образовательных организациях на условиях целевого приема в соответствии с законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

Дополнительное профессиональное образование работников по программам повышения квалификации осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в 10 лет.

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. В соответствии с действующим законодательством обеспечивать безопасные условия и охрану труда посредством выполнения организационных, технических и экологических мероприятий.

6.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.3. Проводить, по истечению срока действия, специальную оценку условий труда.

6.4. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

6.5. Обеспечивать систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, проводить регулярный анализ и оценку.

6.6. Обеспечивать обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знаний требований охраны труда.

6.7. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.8. Обеспечить, за счет собственных средств, работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

6.9. Использовать часть страховых взносов, перечисленных в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации для финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и

профзаболеваний.

Работники:

6.10. Обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством требования в области охраны труда.

6.11. В организации создается комиссия по охране труда, в количестве 4 (четырёх) человек, создаваемая из равного числа представителей работодателя и работников.

VII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

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

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

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

7.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией 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).

7.4. В целях обеспечения социальной защиты работников и членов их семей Работодатель обязуется:

- выдавать работникам пособия, определенные законодательством;
- обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с Федеральными законами Российской Федерации;

- обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременно предоставлять в органы Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации достоверные сведения о стаже, заработке и страховых взносах работающих в соответствии с Федеральным законом РФ;

- в соответствии с действующим законодательством устанавливать квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением на них специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки;

- предоставлять оплачиваемые дни для прохождения работниками диспансеризации в соответствии с ТК РФ.

Работодатель производит обработку и защиту персональных данных работника в соответствии с требованиями ТК РФ.

7.5. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского. 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. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

7.6. Выплачивать единовременное пособие (в зависимости от стажа работы в организации) пенсионерам, выходящим на пенсию.

7.7. Оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами.

7.8. В соответствии с действующим законодательством устанавливать квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением на них специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

7.9. Производить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда, статьи 222 Трудового кодекса Российской Федерации и приказа Минтруда России от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных продуктов» бесплатную выдачу молока.

Бесплатная выдача молока производится в профилактических целях для снижения воздействия на организм работников вредных производственных факторов, укрепления их здоровья, сокращения общей и профессиональной заболеваемости на рабочих местах с вредными условиями труда.

Ответственные за организацию работы по обеспечению работников молоком назначаются приказом Работодателя. Поставка молока осуществляется на основе договоров, заключаемых Работодателем.

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену, независимо от продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.

Месячная потребность в молоке определяется ответственными за организацию работы по обеспечению работников молоком, назначаемыми приказом Работодателя, исходя из количества работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

По письменному заявлению Работника Работодатель обязан произвести замену выдачи молока денежной компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости пастеризованного молока жирностью 2,5%. Размер денежной компенсации определяется согласно мониторинга цен региональной энергетической комиссии – департамента цен и тарифов Краснодарского края на промышленную и продовольственную группу товаров, лекарственные препараты или информации о розничных ценах на отдельные виды социально значимых продуктов питания и автомобильное топливо в муниципальном образовании Кавказский район за один рабочий день (смену) Работника, если время работы во вредных условиях труда составляет более половины этого рабочего дня (смены);

Выплата денежной компенсации производится по окончании календарного месяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка для выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, работа на которых дает право на бесплатную выдачу молока:

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должности
1	Отделение ночного пребывания	Медицинская сестра Санитарка

Профсоюзный комитет обязуется:

7.10. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонализированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

7.11. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

VIII. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Права профкома и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета обязуется:

8.2.1. При наличии письменных заявлений работников ежемесячно взимать из заработной платы и безвозмездно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы;

8.2.2. Не увольнять без предварительного согласия профкома по своей инициативе работников, входящих в состав профсоюзных органов;

8.2.3. Предоставлять не освобожденным членам профсоюзного актива в согласованные с профкомом сроки свободное время с оплатой среднего заработка для исполнения общественных обязанностей:

2 часа в неделю – председателю профкома,

1 час в неделю – членам профкома и профгруппоргам;

8.2.4. Предоставлять профкому необходимые для его деятельности помещение, оборудование, средства связи, транспортные средства.

8.3. Работодатель за нарушение прав профсоюза несет ответственность в соответствии со ст. 378 ТК РФ.

8.4. Профсоюзная организация оказывает своим членам юридическую консультативную помощь в защите прав и охраняемых законом интересов в области социально-трудовых отношений.

IX. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

9.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения, если коллективным договором не установлен иной порядок.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующим органом по труду.

Стороны не реже одного раза в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законом.

9.3. Коллектив отказывается от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

9.4. Профсоюзный комитет содействует работодателю при условии выполнения им коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

9.5. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не более, чем за три месяца до дня утверждения коллективного договора общим собранием работников.

**Х. Контроль за выполнением коллективного договора.
Ответственность сторон**


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

10.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора, в порядке текущего контроля, не реже одного раза в год.

10.4. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже одного раза в год.

10.5. К ответственным работникам 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.

Разработал юрисконсульт
Момотова Н.А. 

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитетаИ.В. Крылова
30 марта 2023 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ СО КК
«Кавказский КЦСОН»С.А. Сивицкий
30 марта 2023 года

**Правила внутреннего трудового распорядка
государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
Краснодарского края «Кавказский комплексный центр социального
обслуживания населения»**

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

1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Принудительный труд запрещен.

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на защиту от безработицы.

Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Каждый имеет право на отдых. Работникам гарантируется установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Дисциплина труда обеспечивается поощрением работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. К нарушениям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют цель способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству обслуживания клиентов и эффективности работы.

3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководителем Центра в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и

правилами внутреннего трудового распорядка, совместно с профсоюзным органом.

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

При приеме на работу для работников устанавливаются требования к квалификации согласно квалификационному справочнику и профессиональным стандартам.

В отдельных случаях, с учетом специфики работы, работодателем, с учетом действующего законодательства РФ, может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов и сведений, которые предусмотрены Положением о персональных данных работников, разработанным в учреждении.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев.

1.5. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме

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

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

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

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

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

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

Уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

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

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

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

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

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

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

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

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении за два месяца, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременно 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 категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие,
- иные права, предусмотренные ст. 21 ТК РФ.

2.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;
- 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,
- иные обязанности, предусмотренные ст. 21 ТК РФ.

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

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них,
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- иные права, предусмотренные ст. 22 ТК РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- вести персонифицированный учет в системе государственного пенсионного страхования и своевременно предоставлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и заработке работников,
- иные обязанности, предусмотренные ст. 22 ТК РФ.

4. Рабочее время и время отдыха

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

4.2. В организации устанавливается 5 (пятидневная) рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота, воскресенье. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии со ст. 263.1 ТК РФ - 36 часов в неделю. Для сотрудников, работающих в учреждении по совместительству, продолжительность рабочего времени не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течении 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 период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу в соответствии с ч. 2 ст. 142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с ч. 2,4 ст. 73 ТК РФ, то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

Начало работы – 8 часов 00 минут.

Продолжительность ежедневного рабочего времени:

- в обычный рабочий день для женщин, работающих в сельской местности – 7 часов 12 минут, для женщин, работающих в городской местности и мужчин – 8 часов 00 минут;

- накануне нерабочих праздничных дней - 6 часов 12 минут - для женщин, работающих в сельской местности, 7 часов 00 минут - для женщин, работающих в городской местности и мужчин.

- Перерыв для отдыха и питания в сельской местности один час с 12-00 до 13-00, в городской местности 48 мин с 12-00 до 12-48.

Окончание работы:

- в будние дни кроме пятницы - для женщин, работающих в сельской местности – 16 часов 12 минут, для женщин, работающих в городской местности и мужчин – 17 часов 00 минут; в пятницу – 16 часов 00 минут.

- накануне нерабочих праздничных дней - 15 часов 12 минут - для женщин, работающих в сельской местности, 16 часов 00 минут - для женщин, работающих в городской местности и мужчин.

Работники, выполняющие должностные обязанности по скользящему графику сменности, работают в соответствии с утвержденными графиками. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения в действие.

4.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство), ст.60¹ ТК РФ.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех 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. Если работник по основному месту работы приостановил работу в соответствии с ч.2 ст.142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с ч.2,4 ст. 73 ТК РФ, то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (совмещение профессий/должностей/ в соответствии со ст.60.2 ТК РФ).

4.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда - выполняющим работы особого характера;
- с ненормированным рабочим днем.

Перечень работников устанавливается коллективным договором.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в

любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

5. Сроки и место выплаты заработной платы

5.1. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже, чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в сроки:

«23» числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и «8» числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца и перечисляется на указанный работником счет в банке.

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

5.3. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о 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; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

6. Поощрения

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;

6.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

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

7.2. До наложения взыскания от работника должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

7.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
И.В. Крылова

30 марта 2023 года



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ СО КК «Кавказский КЦСО Н»
С.А. Сивицкий

30 марта 2023 года



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Кавказский комплексный центр социального обслуживания населения»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Кавказский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - Положение) разработано в целях сохранения единых подходов и отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Кавказский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - учреждение), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Краснодарского края от 05 ноября 2014 года № 3051-КЗ «О социальном обслуживании населения на территории Краснодарского края», от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» и другими нормативными правовыми актами Краснодарского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение включает:

- базовые оклады по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера, критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера, критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются директором учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. При определении минимальных размеров окладов работников по ПКГ должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг учреждение руководствуется приложением №1 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края, утвержденного постановлением главы администрации Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края»; для работников учреждения занятых на общеотраслевых профессиях - приложением №2 «Минимальные размеры должностных окладов и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей специалистов и служащих государственных учреждений Краснодарского края», утвержденного постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края».

2.2. Наименования, условия осуществления, размеры, критерии установления повышающих коэффициентов к окладам, выплат стимулирующего характера, премирования, единовременной материальной помощи и единовременного денежного поощрения закреплены в положении о материальном стимулировании работников учреждения.

2.3. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

3.1.2. Выплаты специалистам за работу в сельской местности.

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

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

при выполнении работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
 за сверхурочную работу;
 за работу в ночное время;
 за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
 за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части;
 при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.1.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

3.3. Работникам учреждения (структурных подразделений), оказывающим социальные услуги в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должности	Размер повышения оплаты труда работников в %
1	-	Директор	15
		Заместитель директора	15
2	Отделение социального обслуживания на дому	Специалист по социальной работе	15
		Социальный работник	15
3	Отделение срочного социального обслуживания	Специалист по социальной работе	15
		Психолог	15
		Социальный работник	15
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	15

		зданий	
4	Отделение ночного пребывания	Специалист по социальной работе	25
		Администратор	25
		Медицинская сестра	25
		Санитарка	25

Конкретный перечень должностей работников, которым устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам в связи с наличием в их работе опасных для здоровья и особо тяжелых условий труда, утверждается директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников.

3.4. Работникам других государственных учреждений (подразделений), привлекаемым для проведения консультаций, экспертизы, оказания медицинской помощи и другой работы в учреждении (подразделении), указанным в пункте 3.3 настоящего раздела, оплата производится с учетом повышения оклада за фактически отработанное время в особых условиях.

3.5. Применение повышающих коэффициентов к окладу, образует должностной оклад.

3.6. Доплаты за работу в сельской местности производятся в размере 25 процентов базового оклада специалистам, работающим в сельской местности, по сравнению со специалистами, занимающимися этими видами деятельности в городских условиях.

Указанная льгота распространяется на специалистов, выполняющих свои трудовые функции непосредственно в сельской местности, даже если они состоят в штате учреждения, расположенного в городском округе, городском поселении или поселке городского типа, независимо от того, где они проживают.

3.8. Социальным работникам, работающим в сельской местности, имеющим среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, также производится доплата в размере 25 процентов базового оклада по сравнению с социальными работниками, работающими в городских условиях.

3.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

3.8. К работе в выходной или нерабочий праздничный день может допускаться лишь тот персонал, который необходим для функционирования

учреждения и для выполнения неотложных ремонтных и погрузочно - разгрузочных работ и она оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

3.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

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

В этих случаях работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации производится доплата к окладу (должностному окладу) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания,

увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Выполнение в свободное от работы время обусловленной основным трудовым договором о работе в порядке совместительства обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, оформляется срочным трудовым договором.

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

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

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

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

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам центра в пределах утвержденных ассигнований, по фонду оплаты труда устанавливаются выплаты за:

- 4.1.1. продолжительность стажа непрерывной работы;
- 4.1.2. интенсивность и высокие результаты работы;

4.1.3. качество выполняемых работ.

4.1.4. премиальные выплаты по итогам работы и другие.

Отдельным категориям работников учреждений предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера, в случае, если они установлены нормативным правовым актом главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников в виде установления надбавок стимулирующего характера или премиальных выплат.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

- директором центра по должностям заместителей директора, руководителей структурных подразделений, специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей директора;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

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

Надбавка выплачивается так же работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в учреждении, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

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

Повышающий коэффициент за продолжительность непрерывной работы выплачивается по основной должности исходя из оклада без учета повышающих коэффициентов за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда, других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Право на получение надбавки наступает с момента (дня) исполнения трёхлетнего или пятилетнего стажа непрерывной работы и на основании приказа директора выплачивается ежемесячно.

4.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный срок (включая надбавки за классность водителям), но не более одного календарного года, по согласованию с профсоюзным комитетом, с указанием конкретного вида работ. При назначении учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- перевыполнение норм нагрузки;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно - эксплуатационных систем жизнеобеспечения центра (учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых программ, реформировании;
- внесение предложений по совершенствованию профессиональной служебной деятельности;
- выполнение требований пожарной безопасности и техники безопасности;
- выполнение требований по оборудованию помещений специальными устройствами, приспособлениями для передвижения инвалидов (пандусами, поручнями, лифтовыми подъемниками).

Максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не более 200%.

4.6. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается на определенный срок при:

- обеспечение стабильного уровня услуг;
- соблюдении регламентов, стандартов, технологий при выполнении работ (оказании услуг);
- соблюдении установленных сроков выполнения работ (оказании услуг);
- применении в практической работе новых технологий (социальных, медицинских и т.д.);
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг (проживающих, обслуживаемых);
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима.

Стимулирующие надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются на определенный срок, но не более календарного года, по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Максимальный размер выплаты за качество выполняемых работ до 200% оклада.

Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных и срочных работ.

4.7. Надбавка за классность устанавливается:

водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов (кроме водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим), 2-го класса в размере 0,1 оклада;

водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов (кроме водителей, отнесенных к высококвалифицированным рабочим), 1-го класса в размере 0,25 оклада.

4.7.1. Определение классности водителей осуществляется на условиях:

Для водителя автомобиля 3 класса - управление одиночными легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к одной из категорий транспортных средств «В» или «С», или управление только автобусами, отнесенными к категории транспортных средств «Д»;

Для водителя автомобиля 2 класса - управление легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С» и «Е», или управление автобусами, отнесенными к категории транспортных средств «Д» или «Д» и «Е»;

Для водителя автомобиля 1 класса - управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С», «Д» и «Е».

4.7.2. Водителям может быть присвоена:

квалификация 1 класса - при стаже непрерывной работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2 класса в данном учреждении;

квалификация 2 класса - при стаже непрерывной работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3 класса в данном учреждении.

4.7.3. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок, но не более одного календарного года.

4.8. По настоящему положению премирование работников центра производится:

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

4.8.1. Премирование работников центра производится приказом директора центра по согласованию с профсоюзным комитетом на основании предложений заместителей директора, руководителей структурных подразделений.

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

4.8.3. Премия по итогам работы определяется как в процентном отношении к окладу, так и к должностному окладу, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в целом, в пределах утвержденных ассигнований по фонду оплаты труда и производится за фактически отработанное время. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы являются:

- выполнение экономических и производственных показателей деятельности учреждения:

- применение в практической работе новых технологий (социальных, медицинских и так далее);

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, направленных на качественное предоставление услуг при выполнении плановых объемов;

- участие, организация и проведение мероприятия, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения:

- краевые смотры - конкурсы;

- проведение и участие в мероприятии, посвященному Дню социального работника;

- фотовыставка работ, авторами которых являются специалисты учреждения;

- соревнования среди сотрудников учреждения по легкой атлетике, туризму, игровым видам спорта;

- проведение и участие в мероприятиях, посвященных Международному дню семьи;

- проведение и участие в мероприятиях, посвященных Международному дню пожилых людей;

- мероприятия в рамках декады инвалидов, посвященные Международному дню инвалидов и другие;

- полное и своевременное освоение бюджетных средств;

- проведение мероприятий по привлечению благотворительных средств;

- отсутствие нарушений в использовании государственного имущества;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение отчетного периода в выполнении важных работ, мероприятий.

4.8.4. Размер премии может быть увеличен:

- за внедрение в деятельность учреждения новых технологий по социальному обслуживанию;

- за инициативный подход к работе, обеспечивающий улучшение производственных показателей учреждения;

- за организацию и проведение мероприятий научно - методического, реабилитационного, социокультурного характера, а также смотров, конкурсов,

фестивалей;

- за участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

4.8.5. Размер премии может быть снижен при наличии следующих производственных упущений:

- не обеспечение сохранности имущества и несоблюдение установленного порядка использования материальных ценностей и других материальных ресурсов;

- нарушение трудовой или производственной дисциплины;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- невыполнение должностных инструкций;
- ухудшение качества оказываемой услуги ;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение техники безопасности и пожарной безопасности
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- использование профессиональных знаний по занимаемой должности и отношений с клиентами в личных целях;

- ложная информация об объеме и качестве выполненной работы;

4.8.6. Премирование не производится при:

- временной нетрудоспособности;
- нахождении в ежегодных, дополнительных учебных отпусках, отпусках, связанных с рождением ребенка, и отпусках без сохранения заработной платы;
- ухудшении качества оказываемых услуг;
- нарушении санитарно-эпидемиологического режима;
- увольнении с работы по инициативе администрации за нарушение должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка;
- при наложении дисциплинарного взыскания, хищения и другим причинам, по которым работник учреждения виновен в отношении неправомерных действий.

- при неисполнении обязанностей, повлекших срыв отчетности;

- при несоблюдении должностных обязанностей.

Премирование работников, принятых временно на период болезни, ежегодного оплачиваемого отпуска, на время командировки и т.п., не производится.

4.8.7. Премия за образцовое качество выполняемых работ, выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам центра одновременно в размере двух должностных окладов при:

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

- награждении Почетными грамотами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и администрации Краснодарского края;

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

4.8.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ

выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ:

- своевременность и достоверность предоставления отчетности;
- обеспечение стабильного уровня услуг;
- качественная подготовка, участие и проведение социально значимых мероприятий;
- применение в практической работе новых технологий социального обслуживания;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы автомобилей, а также инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- соблюдение санитарно-эпидемиологического режима;
- обеспечение качественного технического состояния и ремонта компьютерной и оргтехники;
- увеличение числа предоставляемых дополнительных платных услуг;
- выполнение других важных и срочных работ по поручению директора учреждения.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

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

5. Единовременная материальная помощь и единовременное денежное поощрение

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

5.2. Единовременная материальная помощь может выплачиваться в связи со следующими событиями в жизни работников учреждения:

- рождением ребенка (в период нахождения в отпуске по беременности и родам);
- первым бракосочетанием (в течение 6 месяцев с момента бракосочетания);
- тяжелой болезнью, более одного месяца, подтвержденной непрерывным больничным листком;
- несчастным случаем, смертью работника, смертью его родителей, детей, супруга.

Размер единовременной материальной помощи устанавливается как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном размере (в рублях), но не более двух окладов работника по занимающей должности.

Единовременное денежное поощрение выплачивается к юбилейной дате (50, 60 лет), далее каждые 5 лет, профессиональному празднику, при уходе на пенсию, по результатам внедрения рационализаторских предложений. Размер выплаты устанавливается как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном размере (в рублях), но не более одного оклада сотрудника по занимающей должности.

5.3. Основанием для оказания единовременной материальной помощи является заявление работника центра или близких родственников (родители, дети, супруг (а)) с приложением подтверждающих документов, для выплаты единовременного денежного поощрения ходатайство заместителя директора, руководителя структурного подразделения центра.

5.4. Кроме случаев, перечисленных в пункте 5.2, по решению директора центра, при наличии экономии по фонду оплаты труда работникам центра может быть выплачена дополнительная материальная помощь. Размер выплаты устанавливается как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном размере (в рублях), но не более одного оклада сотрудника по занимающей должности.

5.5. Единовременная материальная помощь, единовременное денежное поощрение, предусмотренные пунктом 5.2. настоящего Положения, не выплачиваются работниками центра:

- проработавшим менее шести месяцев;
- находящимся в отпусках по уходу за ребенком.

6. Условия оплаты труда заместителей директора

6.1. Заработная плата заместителей директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. С учетом условий труда заместителям директора устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

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

6.3. Заместителям директора учреждения выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа директора учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в целом, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения и утвержденным положением о материальном стимулировании работников учреждения.

6.4. Премирование заместителей директора учреждения производится на основании приказа директора учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в целом, в соответствии с утвержденным положением о материальном стимулировании работников учреждения.

7. Другие вопросы оплаты труда

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


Порядок проведения тарификации работников учреждений утверждается приказом министерством труда и социального развития Краснодарского края.

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

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

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

Разработал юрисконсульт
Момотова Н.А.



СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

И.В. Крылова
30 марта 2023 года



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ СО КК «Кавказский КЦСОН»

С.А. Сивицкий
30 марта 2023 года



Перечень должностей работников, которым устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам в связи с наличием в их работе опасных и особо тяжелых условий труда

В соответствии с Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края», работникам учреждения (структурных подразделений), оказывающим социальные услуги в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

В размере 0,15 основного оклада:

- директору,
- заместителю директора.

Отделения социального обслуживания на дому в размере 0,15 основного оклада:

- специалисту по социальной работе,
- социальному работнику.

Отделения срочного социального обслуживания в размере 0,15 основного оклада:

- специалисту по социальной работе,
- социальному работнику,
- психологу;
- рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

Отделение ночного пребывания в размере 0,25 основного оклада:

- специалисту по социальной работе,
- администратору,
- медицинской сестре,
- санитару.

Приложение к коллективному договору № 4

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

И.В. Крылова

30 марта 2023 года



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ СО КК «Кавказский КЦСОН»

С.А. Сивицкий

30 марта 2023 года



Норматив обеспечения специальной одеждой, обувью и инвентарем работников ГБУ СО КК «Кавказский КЦСОН»

№ п/п	Наименование должности	Наименование специальной одежды, обуви и инвентаря	Норматив обеспеченности/период	Норматив в обеспеченности на одного работника в год	Основание (пункт типовых отраслевых норм, приказа)
1	Медицинская сестра, санитарка	халат х/б	1 шт/1 год	1	Приказ министерства социального развития и семейной политики Краснодарского края от 30.12.2014г. № 1110 прил. 4 табл. 1,2 «Об утверждении нормативов, характеризующих процесс предоставления социальных услуг, используемых при работе подшефных нормативов финансирования социальных услуг в Краснодарском крае».
		колпак (косынка) х/б	2 шт/1 год	2	
		костюм х/б	1 шт/1 год	1	
		брюки х/б	1 шт/1 год	1	
2	Дезинфектор	халат х/б или из смешанных тканей	1 шт/1 год	1	
		перчатки резиновые	2 пары/1 год	2	
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	костюм х/б	1 шт/1 год	1	
		сапоги резиновые	1 пара/1 год	1	
		рукавицы брезентовые	4 пары/1 год	4	
4	Уборщик служебных и производственных помещений	халат х/б	1 шт/1 год	1	
		рукавицы комбинированные	6 пар/1 год	6	
		перчатки резиновые	2 пары/1 год	2	
		сапоги резиновые	1 пара/1 год	1	
5	Сторож	костюм из смешанных тканей	1 шт/1 год	1	
		плащ х/б с водонепроницаемой пропиткой	1 шт/1 год	1	
6	Социальный работник отделения социального обслуживания по дому	платье или куртка	1 шт/2 года	0,5	
		костюм рабочий (женский или мужской)	1 шт/1 год	1	
		костюм женский (жакет и юбка или жакет и брюки)	1 шт/2 года	0,5	

		костюм мужской (футболка, куртка, полукомбинезон)	1 шт/2 года	0,5	
		обувь зимняя утепленная	1 пара/2 года	0,5	
		обувь кожаная	1 пара/1 год	1	
		обувь резиновая	1 пара/1 год	1	
		обувь комнатная	1 пара/1 год	1	
		перчатки (варежки) мужские, женские	1 пара/1 год	1	
		сумка-коляска	1 шт/1 год	1	
		сумка хозяйственная	1 шт/1 год	1	
		полотенце	2 шт/1 год	2	
		косынка	1 шт/1 год	1	
7	Специалист по социальной работе отделения срочного социального обслуживания	плащ или куртка	1 шт/2 года	0,5	
		костюм женский (жакет и юбка или жакет и брюки)	1 шт/2 года	0,5	
		костюм мужской (футболка, куртка, полукомбинезон)	1 шт/2 года	0,5	
		обувь зимняя утепленная	1 пара/2 года	0,5	
		обувь кожаная	1 пара/1 год	1	
		обувь резиновая	1 пара/1 год	1	
		перчатки (варежки) мужские, женские	1 пара/1 год	1	
8	Социальный работник отделения срочного социального обслуживания	плащ или куртка	1 шт/2 года	0,5	
		костюм рабочий (женский или мужской)	1 шт/1 год	1	
		обувь зимняя утепленная	1 пара/2 года	0,5	
		обувь кожаная	1 пара/1 год	1	
		обувь резиновая	1 пара/1 год	1	
		перчатки (варежки) мужские, женские	1 пара/1 год	1	
9	Заведующий хозяйством, сестра-хозяйка, санитарка	халат хлопчатобумажный	1 шт/1 год	1	
10	Слесарь-электрик	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт/1 год	1	Пункт 193 приложения к приказу Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной
		сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара/1 год	1	
		перчатки диэлектрические	до износа		
		перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1	
		боты или сапоги диэлектрические	дежурные		

		очки защитные средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа до износа		обуви и других средств индивидуально й защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"
--	--	--	------------------------	--	---

Разработал специалист по ОТ
Маковкина Л.А.



СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
И.В. Крылова

30 марта 2023 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ СО КК «Кавказский КЦСОН»

С.А. Сивицкий

30 марта 2023 года



Перечень

профессий (должностей) работников, которым за работу, связанную с загрязнением рук и тела, установлена бесплатная выдача смывающих средств в ГБУ СО КК «Кавказский КЦСОН»

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Вредный производственный фактор	Мыло	Срок	Основание (пункт типовых отраслевых норм, приказа)
Отделение ночного пребывания					
1	Медицинская сестра	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200*	месяц	Приложение № 1 к Приказу министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
2	Сестра-хозяйка		200*	месяц	
3	Санитарка		200*	месяц	
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		200*	месяц	
5	Дезинфектор		200*	месяц	
Учреждение					
1	Водитель автомобиля	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мезут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 *(мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	месяц	
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200*	месяц	

200* г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).

Разработал специалист по ОТ
Маковкина Л.А.



пронумеровано и скреплено
 печатью № 43 (серия септ) лист *ад*
 Директор государственного бюджетного учреждения
 социального обслуживания Краснодарского края
 «Кавказский комплексный центр социального
 обслуживания населения»
 С.А. Сивицкий
 2023 г.
 Председатель профсоюзного комитета
 И.В. Крылова
 2023 г.