

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ «КАНЕВСКОЙ
СОЦИАЛЬНО-РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР
ДЛЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ»

(наименование хозяйствующего субъекта)

на 2025 – 2028 годы

Руководитель

директор

(должность)

Чернобай Л.А.

(Ф.И.О.)

подпись



Печать

2025 г.

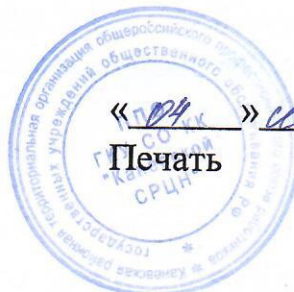
Председатель первичной
профсоюзной организации

Клочкова Н.А.

(Ф.И.О.)

подпись

Клочкова



Печать

2025 г.

Филиал государственного казенного учреждения
Краснодарского края
«Центр занятости населения Краснодарского края»
в Каневском районе

Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения

Дата

07.04.2025 № 100

наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Краснодарский край
ст. Новоминская

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГКУ СО КК «Каневской СРЦН» и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное казенное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Каневской социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» в лице директора Чернобай Людмилы Алексеевны, действующей на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники в лице председателя профсоюзного комитета Ключковой Надежды Алексеевны, именуемый в дальнейшем «профсоюзный комитет».

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

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу учреждения, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения председателя профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных 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, пожарной безопасности и антитеррористической защищенности.

Предметом настоящего коллективного договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников (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, Генеральным, краевым, отраслевым соглашениями, 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 учреждении соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

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 учреждения в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности учреждения и доводить ее до работников;

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

способствовать снижению социальной напряженности в учреждении, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюзного комитета, обеспечению ее качественной работы;

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

обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года.

2. Трудовые отношения и трудовые договоры

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

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

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации (приложение 1).

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом 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.

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ, соглашениями, которые распространяются на работодателя и коллективным договором.

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

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

2.8. 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, коллективными договорами.

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.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами

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

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ.

2.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

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

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

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

2.14. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюзного комитета, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами

аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.15. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

2.16. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

2.17. Председатель первичной профсоюзной организации обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

3. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время

3.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, для женщин – 36 часов в неделю.

3.1.2. В учреждении применяется двухсменная, трехсменная работа. Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения в действие.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.1.3. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

3.1.4. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, инвалидов 1 и 2 группы, для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

3.1.5. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее

время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

3.1.6. 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.

3.1.7. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии работы, структурная реорганизация учреждения, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

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

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.

3.1.9. По распоряжению работодателя отдельные работники, при необходимости, могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Перечень должностей работников с

ненормированным рабочим днем **приложение 2** к настоящему коллективному договору.

3.1.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ.

3.1.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

В случае изменения в ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации в части определения нерабочих праздничных дней применяются положения указанной статьи с внесенными изменениями.

3.1.12. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, 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, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй ст. 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.2. Время отдыха

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней, для работающих инвалидов - 30 календарных дней, для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день, для педагогических работников - 56 календарных дней (пункт 2 раздел IV приложения к постановлению Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

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.

3.2.3. Перечни должностей работников, которым предоставляются отпуска за ненормированный рабочий день прилагается к коллективному договору (приложения 2).

3.2.4. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максималь-

ным пределом не ограничивается. Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.2.5. 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.

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

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военно-служащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военно-служащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии

Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

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

в других случаях, предусмотренных федеральными законами

3.2.7. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск с сохранением средней заработной платы:

работникам в случаях рождения ребенка (отцу), регистрации брака (работника, детей), смерти близких родственников (родителей, супругов, родных братьев, сестер) - 3-и календарных дня;

проводы в армию - 2 календарных дня;

День знаний (дети-первоклассники), последний звонок (дети выпускники) - 1 день.

3.2.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.9. Несовершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.2.10. 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.

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

3.2.11. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

3.2.12. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), работодатель сокращает для работников месячную норму рабочего времени.

4. Оплата и нормирование труда

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

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

4.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением о системе оплаты труда и Положением о материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Каневской социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних».

4.3. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается не ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот

период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Работодатель обязуется:

4.4. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.5. Выплачивать заработную плату работнику в сроки: 20 числа за первую половину текущего месяца за фактически отработанное время и 5 числа следующего за отработанным месяцем, за вторую половину фактически отработанного предыдущего месяца. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.6. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня.

4.7. При выплате заработной платы работодатель извещает 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 профсоюзного комитета работников в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ (Приложение 3).

4.8. Установить оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), действующими для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения 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.

4.9. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством РФ.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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

День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

4.10. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время установить в размере 20%.

4.11. Оплачивать труд рабочих – повременщиков, а также служащих при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации.

4.12. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

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

Время простоя по вине работника не оплачивать.

4.13. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленном трудовом договоре работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

4.15. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

4.17. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему всех сумм, а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска.

5. 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 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.

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

5.5. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) 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.

5.6. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.7. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.8. Создать или выделить рабочие места для трудоустройства инвалидов и для граждан, испытывающих трудности в поиске работы в процентном соотношении от среднесписочной численности работников, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.9. Определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.10. С учетом мнения профкома определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения, а также направление работников на прохождение независимой оценки квалификации.

5.11. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение работников (в разрезе специальностей).

5.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 п.5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ), медицинских работников не реже 1 раза в 5 лет (п.2, п.4 приказа Минздрава РФ от 03.08.2012 г. № 66-н, п.3 ч.2 ст. 73 Федерального Закона № 323-ФЗ от 02.11.2011 г.), работников поставщиков социальных услуг по мере необходимости, но не реже одного раза в 10 лет (п.2.6. постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 15.06.2015 № 546).

5.13. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

5.14. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

5.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 173.1, 174, 176, 177 ТК РФ.

5.16. В целях повышения квалификации работодатель проводит аттестацию своих работников.

5.16.1. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям, проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности. Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится по их желанию. Аттестация педагогических работников проводится аттестационной комиссией в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от

24 марта 2023 г. № 196 (зарегистрирован Минюстом России 2 июня 2023 г. № 73696).

5.16.2. Аттестация медицинских работников учреждения проводится в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 31 августа 2023 г. № 456н «О порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории» один раз в пять лет.

5.16.3. Аккредитация медицинских работников учреждения проводится в соответствии с Положением об аккредитации специалистов, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 октября 2022 г. № 709н. Аккредитация специалистов проводится аккредитационной комиссией по окончании освоения лицом профессиональной образовательной программы медицинского образования не реже одного раза в пять лет.

Работодатель и профсоюзный комитет:

5.9. Обязуются в период сокращения объема оказываемых услуг использовать внутрипроизводственные резервы учреждения и для сохранения рабочих мест, в этих целях:

приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

использовать режим неполного рабочего времени;

расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными, сезонными работниками, совместителями.

5.10. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные

Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

6. Охрана труда и здоровья

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

реализует мероприятия по улучшению условий и охраны труда в целях со-ответствия каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

создает безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников;

обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда, направленной на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда реализует программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края;

при обеспечении функционирования системы управления охраной труда проводит системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков;

создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, если численность работников превышает 50 человек, если численность работников не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности;

не допускает сокращение специалистов по охране труда и не возлагает на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников;

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

проводит мероприятия по систематическому выявлению опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку, в том числе перед вводом вновь организованных рабочих мест;

приостанавливает работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда. На время приостановки работ на рабочих местах, работник с его согласия может быть

переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

обеспечивает 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 знания требований охраны труда;

обеспечивает постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда;

при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

обеспечивает соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2. Стороны создают совместный комитет (комиссия) по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу, разрабатывают Программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний.

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

6.3. Специальная оценка условий труда проводится в организации не реже чем 1 раз в пять лет, в соответствии с действующим законодательством. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации. При наличии мотивированного мнения профком обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

6.4. Работодатель и Профсоюзный комитет разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (приложение 4).

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере, не менее установленного ст.225 ТК РФ, отраслевым соглашением.

Стороны принимают меры для получения разрешения от филиала регионального отделения Фонда социального страхования на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний.

6.5. Осуществляет расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности), а для лиц моложе 21 года ежегодные, медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, для определения их пригодности к выполнению поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. Проводить другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, хими-ко-токсикологических исследований.

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

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

6.6.2. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.6.3. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами, средств индивидуальной защиты, смывающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах,

выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

информирование работников о полагающихся СИЗ.

6.6.4. Осуществлять самостоятельный учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) при обращении пострадавшего работника к своему непосредственному или выше стоящему руководителю, работодателю (его представителю) в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.6.5. Согласовывать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица).

6.6.6. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организовать посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, и другое (ст. 216.3).

6.6.7. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда гарантии и компенсации в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

6.6.8. Приостанавливать при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производство работ, а также эксплуатацию оборудования, зданий или сооружений, осуществление отдельных видов деятельности, оказание услуг до устранения такой угрозы.

6.6.9. Заключение договора со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников. Финансировать прохождение дополнительной диспансеризации работников.

Обеспечить работникам:

при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день 1 раз в 3 года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

работников, достигших возраста 40 лет, освобождать от работы 1 раз в год на 1 рабочий день в связи с прохождением диспансеризации;

не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на 2 рабочих дня 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. *

При прохождении диспансеризации работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

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

6.7.1. Обеспечивает условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускает их к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст.265 ТК РФ).

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

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

6.8. Работодатель разрабатывает и утверждает локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

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

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

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

по ходатайству профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшению условий труда, выплачивает материальную помощь из средств предприятия, награждает знаками отличия организации.

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

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

6.11. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

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

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

способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работникам;

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

не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников.

6.12. Работодатель отстраняет от работы работника, не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

7. 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 (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.

В случае, предусмотренном частью второй ст. 178 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей ст. 178 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

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

7.5. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

Как оформить работнику отгул за сдачу крови

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.6. Специалистам села работающим и проживающим в сельских населенных пунктов или поселках городского типа, предоставляются меры социальной поддержки по оплате жилья, отопления и освещения в порядке, по нормам и нормативам, определенным Постановлением главы администрации Краснодарского края от 4 февраля 2005 г. № 65. Меры социальной поддержки по оплате жилья, отопления и освещения предоставляются также зарегистрированным совместно со специалистами села по месту жительства членами семьи. Меры социальной поддержки по оплате жилья, отопления и освещения предоставляются следующим специалистам: директор, заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заместитель директора по пожарной профилактике, заведующие отделениями, педагогические работники (воспитатели, социальные педагоги, педагог-психолог, педагог дополнительного образования), специалист по социальной работе, медицинские сестры.

В случае если два и более члена семьи специалиста села работают в ГКУ СО КК «Каневской СРЦН», меры социальной поддержки по оплате за коммунальные услуги предоставляются одному из них.

Компенсационные выплаты по оплате жилья, отопления и освещения, сохраняются: за вышедшими на пенсию специалистами, если общий стаж их работы составляет не менее 10 лет, и они проживают в сельских населенных пунктах или поселках городского типа.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

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

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

Работодатель обязуется создавать условия для деятельности «Профсоюза» путем предоставления необходимого помещения, оборудования, оргтехники, средств связи и транспортных средств.

7.8. Для выполнения общественной работы уполномоченным по охране труда предоставлять оплачиваемое свободное время от 2 до 5 часов в неделю, председателю первичной профсоюзной организации – от 4 до 8 часов в неделю, членам профсоюзного комитета – 1 час в неделю.

7.9. Работодатель перечисляет бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений.

7.10. Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов: 100 % членских профсоюзных взносов перечисляются на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации. Дальнейшее распределение членских взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза.

Профсоюзный комитет обязуется:

7.11. В период действия коллективного договора, в случае его не выполнения работодателем, профсоюзная организация признает свою ответственность за реализацию общих целей и сотрудничает с Работодателем в обеспечении трудового распорядка, трудовой дисциплины, содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

7.12 Участвовать в подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, спортивных и культурно-массовых мероприятий.

7.13. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательством льгот и дополнительных гарантий; контролирует предоставление отпуска молодым Работникам; информирует молодых Работников о задачах и деятельности первичной профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

7.14. Оказывать содействие членам Профсоюза и членам их семей в приобретении льготных профсоюзных путёвок с 20% скидкой на санаторно-курортное лечение в профсоюзных санаторно-курортных учреждениях.

7.15. Профсоюзный комитет, при наличии средств, обязуется:

Оказывать материальную помощь в связи с:

№ п/п		Профсоюзны й стаж от 6 мес. до 3-х лет	Профсоюзны й стаж от 3-х лет до 5 лет	Профсоюз ный стаж от 5 лет
1	юбилейными датами (55 лет – женщины, 60 лет – мужчины)	1000	1500	3000
2	выходом на пенсию	1000	1500	3000
3	рождением ребенка	1000	1500	3000
4	рождением внука	1000	1500	3000
5	регистрацией (первого) брака	1000	1500	3000
6	смертью близких родственников	1000	1500	3000
7	празднованием Дня Победы участникам ВОВ, трудового фронта и боевых действий	500	1000	1500
8	с длительным лечением (более 60 дней), операцией, приобретением дорогостоящих медикаментов	1000	1500	3000
9	в случае утери или повреж-	1000	1500	3000

	денег имущества от наводнения, пожара			
10	тяжелым материальным положением	1000	1500	3000

7.16. Оказывает помощь членам Профсоюза в получении за счет средств профсоюзного бюджета Краснодарской краевой территориальной организации Профсоюза:

материальной помощи при получении травмы на производстве, по пути с работы, на работу, в быту и в случае травмирования их детей;

частичного возмещения стоимости расходов по обучению членов профсоюза, их детей и внуков в Кубанском институте социэкономике и права (филиал) общеобразовательного учреждения профсоюзов «Академия труда и социальных отношений».

7.17. Оказывает помощь в получении денежной выплаты из средств бюджета Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации при несчастном случае на производстве:

члену Профсоюза, в случае установления инвалидности

I группы – 45 тысяч рублей,

II группы – 35-тысяч рублей;

III группы – 25-тысяч рублей;

семье члена Профсоюза в размере 45 тысяч рублей в случае смерти члена Профсоюза.

8. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель:

способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях.

8.2. Профсоюзный комитет:

направляет деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, туризма, отдыха на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей;

организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;

предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

9. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

9.1. В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

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

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

9.4. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.5. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

9.6. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

9.7. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

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

10. 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.

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 квартал.

10.4. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за 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.

**ПРИЛОЖЕНИЕ №1
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной
организации



Н.А. Клочкова
«04» июля 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКУ СО КК
«Каневской СРЦН»



Л.А. Чернобай
«04» июля 2025 г.

ПРАВИЛА

**внутреннего трудового распорядка для работников государственного
казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края
«Каневской социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних»**

I. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Каневской социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних», регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений в учреждении.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы, повышению производительности труда и эффективности производства.

1.3. Дисциплина труда – это не только строгое соблюдение правил внутреннего распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени.

II. Порядок приема и увольнения

2.1. В Российской Федерации обеспечен свободный выбор работы и профессии с учётом интересов общества. Рабочие и служащие реализуют право на труд путём заключения письменного трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

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

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

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

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психо-активных веществ, которая выдана 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 федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

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

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

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке,

установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

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

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

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

2.4. Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а

также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.5. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. Прекращение трудового договора может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку (ТК РФ Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.

2.8. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

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

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса, и при увольнении

женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у дан-ного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

III. Основные права и обязанности работника и работодателя

3.1. Работник имеет право на:

заклучение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

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

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

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

В целях соблюдения законов и иных нормативно-правовых актов (в области пенсионного, налогового законодательства, а также законодательства о воинском учете, законодательства о социальном обеспечении) работник обязан в течение 5 рабочих дней уведомить работодателя об изменении своих персональных данных.

3.3. Работодатель имеет право:

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

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату 20 числа за первую половину текущего месяца за фактически отработанное время и 5 числа следующего за отработанным месяцем, за вторую половину фактически отработанного предыдущего месяца;

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

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

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

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Время начала, окончания работы, перерыв для отдыха и питания Работодатель устанавливает для работников следующее:

4.1.1. директор, заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе, заместитель директора по пожарной профилактике, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, юрисконсульт, врач-педиатр, программист, специалист по управлению персоналом, делопроизводитель, специалист по закупкам, заведующий приемным отделением, заведующий отделением диагностики и социальной реабилитации – пятидневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени для женщин - 36 часов, мужчин - 40 часов в неделю.

Начало работы 08⁰⁰ час.

Перерыв с 12.00 до 13.00 час.

Окончание работы для женщин 16¹² час.; для мужчин - 17⁰⁰ час.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

4.1.2. **помощник воспитателя** - сменная работа при шестидневной рабочей неделе, 6-часовом рабочем дне, 36 - часовой рабочей недели.

Начало работы :

1-я смена с 8⁰⁰ час;

2-я смена с 14³⁰ час.;

Перерыв: с 11⁰⁰ до 11³⁰ час.;

с 18⁰⁰-18³⁰ час.

Окончание работы: 14³⁰ час.

21⁰⁰ час.

Выходной день - воскресенье.

4.1.3. **повар, кухонный (подсобный) рабочий** – сменный график работы (два через два) с суммированным учетом рабочего времени. Учетный период – квартал.

Перерыв: повар с 12 час до 14 час.

кухонный (подсобный) рабочий с 14 час. до 16 час.

Установить дополнительные перерывы для отдыха продолжительностью 10 мин каждый час работы. Дополнительный перерыв включается в рабочее время и подлежит оплате.

4.1.4. **медицинские сестры** приемного отделения - сменный график работы с предоставлением возможности приема пищи в течение рабочего времени. Суммированный учет рабочего времени – учетный период год.

4.1.5. **воспитатели приёмного отделения с карантинным блоком, воспитатели отделения диагностики и социальной реабилитации** – сменный график работы при пятидневной рабочей неделе, 6-часовом рабочем дне, 30 – часовой рабочей недели с предоставлением приема пищи в течение рабочего времени:

Начало работы: 1 смена – 9⁰⁰ час.; 2 смена – 15⁰⁰ час.; 3 смена – 21⁰⁰ час.

Окончание работы: 1 смена - 15⁰⁰ час; 2 смена - 21⁰⁰ час; 3 смена – 9⁰⁰ час.

4.1.6. **заместитель директора по административно-хозяйственной работе** - пятидневная рабочая неделя (7,2 часа в день), выходной день – суббота, воскресенье:

Рабочий день: с 7³⁰ час до 16¹² час.

перерыв с 11³⁰ час до 13⁰⁰ час.

4.1.7. **кладовщик (вещевого склада)** – 36 – часов в неделю, 5-ти дневная рабочая неделя (7,2 часа в день), выходные дни - суббота, воскресенье.

Рабочий день с 8³⁰ час до 16⁴² час.

Перерыв с 12³⁰ до 13³⁰ час.

4.1.8. кладовщик (продуктового склада) – 36-часов в неделю, 6-ти дневная рабочая неделя.

Понедельник-пятница с 8.⁰⁰ час до 16⁰⁰час., перерыв с 13⁰⁰ до 14⁰⁰ час.

Суббота с 8⁰⁰ час до 9⁰⁰ час,

Выходной день – воскресенье.

4.1.9. водитель автомобиля – 40- часов в неделю, 5 -ти дневная рабочая неделя (ненормированный рабочий день).

1.Начала работы: 7³⁰ час до 17⁰⁰ час.

Перерыв с 12⁰⁰ до 13³⁰ час

Выходной день: суббота, воскресенье.

2. Начало работы с 8⁰⁰час. до 17⁰⁰час., перерыв с 11³⁰ до 12³⁰ час.

4.1.10. социальный педагог – 36 - часовая рабочая, 5-ти дневная рабочая неделя (7,2 часа) с чередованием выходных дней через месяц: суббота, воскресенье; воскресенье, понедельник.

Начало работы: с 10⁰⁰ час до 18¹² час., перерыв с 13 час. до 14 час.

с 12⁰⁰ час. до 20¹² час., перерыв с 15 час. до 16 час.

суббота: с 12⁰⁰ час. до 20¹² час., перерыв с 15 час. до 16 час.

4.1.11. специалист по социальной работе – 36 – часов в неделю, 5-ти дневная рабочая неделя (7,2 часа в день) с чередованием рабочего времени:

Начало работы: с 9⁰⁰ до 17¹² час, перерыв с 12⁰⁰ до 13⁰⁰ час.

с 10⁰⁰ час до 18¹² час, перерыв с 14⁰⁰ час до 15⁰⁰ час.

с 12 час. до 20¹² час., перерыв с 16⁰⁰ час. до 17⁰⁰ час.

С чередованием выходных дней: суббота, воскресенье; воскресенье, понедельник.

4.1.12. машинист по стирке и ремонту спецодежды – 6-ти дневная рабочая неделя, 36-часовая рабочая неделя.

Начало работы с понедельника по пятницу: с 8⁰⁰ до 16⁰⁰ час, перерыв с 11⁰⁰ до 13⁰⁰ час.; суббота с 8⁰⁰ час. до 15⁰⁰ час., перерыв с 12⁰⁰ час. до 13⁰⁰ час.

Выходной: воскресенье.

4.1.13. кастелянша - 5-ти дневная рабочая неделя (7,2 часа в день), 36- часов в неделю.

Начало работы с 9⁰⁰ час до 17¹² час.

Перерыв с 13⁰⁰ час до 14⁰⁰ час.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

4.1.14. педагог дополнительного образования – 18-часовая рабочая неделя, 5-ти дневная рабочая неделя (3,6 часа в день), выходные дни воскресенье, понедельник.

Рабочий день с 17⁰⁰ час. до 20³⁶ час.

4.1.15. специалист по пожарной профилактике – сменный график в режиме гибкого рабочего времени с суммированным учетом рабочего времени. Учетный период – год. Начало и окончание рабочей смены указано в графике работы. В течение рабочей смены устанавливается перерыв для отдыха и питания с 01 час 10 мин до 01 час 40 мин. Время перерыва не включается в

рабочее время. Учет рабочего времени ведется индивидуально заместителем директора по пожарной безопасности.

4.1.16. педагог-психолог – 36-часовая рабочая неделя, 5-ти дневная рабочая неделя (7,2 часа в день), выходные дни – суббота, воскресенье. Начало работы – 9⁰⁰ час. до 17¹² час.

Перерыв с 13⁰⁰ час. до 14⁰⁰ час.

4.1.17. старшая медицинская сестра – 36-часовая рабочая неделя при 5-ти дневной рабочей неделе (7.2 часа в день) с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) с ненормированным рабочим днем.

Начало работы с 7³⁰ час. до 15⁴² час.

Перерыв с 11³⁰ час до 12³⁰ час.

4.1.18. медицинская сестра – 5-ти дневная рабочая неделя (7,2 часа в день), 36-часов в неделю. Ненормированный рабочий день. Выходные дни – воскресенье, понедельник.

Начало работы: с 9⁰⁰ час до 17¹² час. перерыв с 13 час. до 14 час.

4.1.19. дворник – 5-ти дневная рабочая неделя. Выходные дни: суббота, воскресенье.

Рабочий день (для мужчин) с 7³⁰ час. до 16³⁰ час., перерыв с 12⁰⁰ час. до 13⁰⁰ час.

Рабочий день (для женщин) с 7³⁰ час. до 15⁴² час., перерыв с 12⁰⁰ час. до 13⁰⁰ час..

4.1.20. дезинфектор – 36 – часов в неделю (на ставку), 6-ти дневная рабочая неделя, выходной день – воскресенье.

Рабочий день с понедельника по пятницу: с 8⁰⁰ час. до 16⁰⁰ час., перерыв с 11⁰⁰ час до 13⁰⁰ час., суббота с 8⁰⁰ час. до 15⁰⁰ час., перерыв с 12⁰⁰ час. до 13⁰⁰ час.

4.1.21. специалист по охране труда - 36-часов в неделю, 5-ти дневная рабочая неделя (7,2 часа в день), с 8 час. до 16¹² час., перерыв с 11 час. до 12 час. Выходные дни: суббота, воскресенье.

4.1.22. отделение помощи семье и детям Брюховецкого района, отделение помощи семье и детям Каневского района: заместитель директора по профилактической работе с семьями, специалист по социальной работе, психолог, юрисконсульт, водитель автомобиля – 5-ти дневная рабочая неделя, выходные дни: суббота, воскресенье.

Рабочий день:

Для женщин- 36-часовая рабочая неделя с 8⁰⁰ час. до 16¹² час., перерыв с 12⁰⁰ час. до 13⁰⁰ час.

Для мужчин – 40-часовая рабочая неделя с 8⁰⁰ час. до 17⁰⁰ час., перерыв с 12⁰⁰ час. до 13⁰⁰ час.

4.2. Продолжительность работы при сменном режиме, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерывы для отдыха и приема пищи, определяется графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения председателя профсоюзного комитета с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за месяц или другой учетный период.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работники чередуются по сменам равномерно.

4.3. В целях обеспечения оперативного разрешения текущих вопросов организационного характера, осуществления контроля соблюдения правил внутреннего трудового распорядка сотрудниками учреждения, режима дня воспитанниками, проведения воспитателями, медицинскими сестрами, социальными педагогами реабилитационных, оздоровительных занятий, досуговых мероприятий, занятий по дополнительному образованию детей и взрослых в учреждении организовано дежурство специалистов. К дежурству в учреждении привлекаются: заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заместитель директора по пожарной профилактике, заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе, заведующий приемным отделением, заведующий отделением диагностики и социальной реабилитации, старшая медицинская сестра, юрист-консульт, специалист по социальной работе, социальный педагог, педагог-психолог. График дежурства составляется ежемесячно с периодичностью дежурства не более 1 раза в неделю и доводится до сведения дежурных специалистов под роспись за месяц.

Продолжительность дежурства устанавливается: в рабочие дни с 16¹² час. до 21⁰⁰ час., начало рабочего дня с 13⁰⁰ час. В выходные дни с 8⁰⁰ час. до 16¹² час., с 16¹² час. до 21⁰⁰ час.

4.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе работника - совместительство или по инициативе Работодателя - сверхурочная работа.

4.5. По заявлению работника Работодатель имеет право разрешить ему работать по другому договору по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в день и половины месячной нормы рабочего времени.

4.6. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ Работодателем может производиться в исключительных случаях, в порядке и пределах, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

Привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работников. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 ч в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, не допускается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством, с обязательного письменного согласия работника.

Время работы в день, предшествующий нерабочему праздничному, сокращается на 1 час.

4.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.9. Педагогическим работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней.

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения председателя профсоюзного комитета не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Предоставление отпуска работникам оформляется приказом Работодателя.

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) награждение почетной грамотой;
- в) награждение ценным подарком;
- г) выплата денежной премии.

Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива учреждения и заносятся в трудовую книжку работника.

VI. Ответственность руководителя, руководителей структурных подразделений их заместителей, работников за совершение дисциплинарных проступков

6.1. За совершение дисциплинарного проступка Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. До наложения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, а также времени необходимого на учёт мнения профсоюзного комитета.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финан-

сово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения, В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

6.5. Приказ (распоряжение) 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.

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

6.7. Работодатель по своей инициативе или по просьбе работника, ходатайству руководителя структурного подразделения, профсоюзного комитета может издать приказ о снятии дисциплинарного взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как добросовестный член трудового коллектива.

6.8. Все работники знакомятся с Правилами внутреннего распорядка и ставят роспись в журнале ознакомления с локальными нормативными актами.

6.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

6.10. Работодатель обязан рассмотреть заявление профсоюзного комитета о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в профсоюзный комитет. В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения учреждения, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

Н.А. Ключкова
« 04 » марта 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКУ СО КК
«Каневской СРЦН»

Л.А. Чернобай
« 04 » марта 2025 г.

Ф.И.О.

Таб. №

Норма дней

дата принятия на работу

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТ

20 г.

подразделение

Должность

код	вид	дн и	час ы	перио д	КмВп/Т Ф	Сумм а	Код	Вид	Перио д	КмВп/Т Ф	Сумм а
1. Начислено						2. Удержано					
190	Оклад					5	Заработная плата за 1 половину отработанног о месяца на сберкарту				
192	Доплата за работу в сельской местности					21	Подоходный				
195	Доплата за совме- щение					36	Профсоюз				
197	Надбавка за про- должительность непрерывной работы					81	Зарплата на сберкарту				
211	Персональный повышающий коэффициент					212	Дополнитель ный взнос на пенсию				
163	Доплата за специ-фику работы в учреждении										
19	Больничный лист по уходу за ребенком										
54	Доплата за рабо- ту в ночное время										
194	Праздничные часы										
84	квартальная премия										
9	Б/л за счет ФСС										
78	б/л за счет рабо- тодателя										
Итого											
Нарастающий итог: Начислено						НДФЛ					
						Вычеты					
						Мат. помощь					

СОГЛАСОВАНО

Приложение 4
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзного комитета



Н.А. Ключкова
«04» июня 2025 г.
М.П.



Директор
ГКУ СО КК «Каневской СРЦН»
Л. А. Чернобай
«04» июня 2025 г.
М.П.

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда на 2025 -2028 года

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Единица измерения	Количество	Стоимость (руб.)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Количество работ ников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобожденных с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Организационные мероприятия по охране труда										
1	Организация обучения и проверки знаний охраны труда у работников ГКУ СО КК «Каневской СРЦН», проводимой в обучающей организации	чел	10	5000	не позднее 60 дней после приема на работу	специалист по охране труда	60	54		

					2025 г.					
			40	20000	декабрь 2026 г.					
			10	5000	не позднее 60 дней после приема на работу 2027 г.					
			5	2500	не позднее 60 дней после приема на работу 2028 г.		5	5		
2	Организация обучения и проверки знаний правил электробезопасности для не электротехнического персонала ГКУ СОКК «Каневской СРЦН»	чел.	60	—	май 2026	специалист по охране труда	60	54		
			60		май 2027					
			60		май 2028					
3	Оформление стенда по охране труда	ед.	1	-	января 2026 январь 2027 январь 2028	специалист по охране труда	60	54		
4	Проведение Дней охраны труда	кол-во	12		ежемесячно 2025 ежемесячно 2026 ежемесячно 2027 ежемесячно 2028	специалист по охране труда	60	54		

Технические мероприятия по охране труда

5	Проведение общего технического осмотра здания	кол-во	4 раза в год	-	ежекварталь но 2025 г	заместитель директора по административно- хозяйственной работе	60	54		
					ежекварталь но 2025 г.					
					ежекварталь но 2027 г.					
					ежекварталь но 2028 г.					
6	Мероприятия по подготовке здания к осенне-зимнему периоду	кол-во	1 раз в год	150000	Июнь-август 2025 г.	заместитель директора по административно- хозяйственной работе, заместитель директора по пожарной профилактике	60	54		
				160000	Июнь-август 2026 г.					
				170000	Июнь-август 2027 г.					
				175000	Июнь-август 2028 г.	60	54			
Санитарные и профилактические мероприятия										
7	Организация проведения в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников	чел.	60	150000,00	III квартал 2025	старшая медицинская сестра	60	54	-	-
				160000,00	III квартал 2026 г.					
				170000,00	III квартал 2027 г.					
8	Организация и проведение предрейсовых и послерейсовых медосмотров водителей	чел.	4	34620,00	ежедневно 2025 г.	старшая медицинская сестра	4	0		
			2	—	ежедневно 2026 г.					

			2	—	ежедневно 2027 г.					
			2	—	ежедневно 2028 г.					
9	Обеспечение в установленном порядке работников, занятых на работах связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами	гр	9750	1500,00	ежемесячно	специалист по ОТ	39	35	-	-
10	Своевременное обновление аптечек первой помощи	кол-во	1	2000,00	Декабрь 2025	старшая медицинская сестра	60	54		
			4	8000,00	Май-октябрь 2026 г.					
11	Дератизация, дезинсекция помещений	кол-во	1 раз в квартал	15788,00	январь-декабрь 2025 г.	заместитель директора ар административно- хозяйственной работе	60	54		
				15788,00	январь-декабрь 2026 г.					
				15788,00	январь-декабрь 2027 г.					
				160000	январь-декабрь 2028 г.					
12	Проведение мероприятий, по специальной оценке, условий труда (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г № 426-ФЗ)	раб. места	9	9000,00	по мере поступления средств	Специалист по ОТ				
Мероприятия по обеспечению СИЗ										
13	Обеспечение в установленном порядке работников, занятых на работах с	шт.	23	38000	3 квартал 2025 г.	заместитель директора по	23	19		

	вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (в том числе за счет ФСС)			38000	3 квартал 2026 г.	административно-хозяйственной работе, специалист по охране труда				
				38000	3 квартал 2027 г.					
Пожарная безопасность										
14	Организации проведение сопротивления изоляции электросети и заземления электрооборудования	кол-во	1 раз в год	7000,00	август 2025 г.	заместитель директора по пожарной профилактике	60	54		
				7000,00	август 2026 г.					
				7000,00	август 2027 г.					
15	Обеспечение технического обслуживания и планово-предупредительного ремонта автоматической установки обнаружения пожара и оповещения о пожаре	кол-во	12	46785,00	ежемесячно 2025	заместитель директора по пожарной профилактике	60	54		
				46785,00	ежемесячно 2026 г.					
				46785,00	ежемесячно 2027 г.					
				46785,00	ежемесячно 2028 г.					
16	Обеспечение технического обслуживания системы мониторинга комплексной безопасности «Стрелец»	кол-во	12	35205	ежемесячно 2025 г. ежемесячно 2026 г. ежемесячно 2027 г.	заместитель директора по пожарной профилактике	60	54		
17	Организация закупки ГДЗК	шт.	35	87500	июль 2026 г.	заместитель директора по	60	54		

						пожарной профилактике				
--	--	--	--	--	--	--------------------------	--	--	--	--

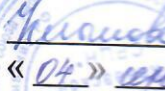
ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКУ СО КК
«Каневской СРЦН»

 Н.А. Ключкова
«04» мая 2025 г.

 Л.А. Чернобай
«04» мая 2025 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий (должностей) работников, которым предоставляются
ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за
ненормированный рабочий день

№ п/ п	Наименование должности	Продолжи тельность основного отпуска (календар ные дни)	За ненормиров анный рабочий день (календар ные дни)	Общая продолжи тельность отпуска (календар ные дни)
1	Директор	28	14	42
2	Заместитель директора по вос- питательной и реабилитацион- ной работе	28	14	42
3	Заместитель директора по административно хозяйствен-ной работе	28	14	42
4	Заместитель директора по пожарной профилактике	28	5	33
5	Заместитель директора по про- филактической работе с семьями	28	5	33
6	Старшая медицинская сестра (должности служащих)	28	3	31
7	Медицинская сестра (долж- ности служащих)	28	3	31
8	Специалист по закупкам	28	7	35
9	Водитель автомобиля (про- фессии рабочих)	28	7	35
10	Заведующий приемным отде-	28	7	35

	лением			
11	Заведующий отделением диагностики и социальной реабилитации	28	7	35
12	Юрисконсульт (должности (профессии) специалистов и служащих)	28	7	35
13	Специалист по социальной работе (отделение помощи семье и детям Каневского района)	28	3	31
14	Специалист по социальной работе (отделение помощи семье и детям Брюховецкого района)	28	3	31
15	Водитель автомобиля (отделение помощи семье и детям Каневского района)	28	5	33
16	Водитель автомобиля (отделение помощи семье и детям Брюховецкого района)	28	5	33