

Принят на конференции работников

«26» июня 2024 года

Протокол № 13

от «26» июня 2024 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Щербиновский комплексный центр социального обслуживания населения»

с «01» июля 2024 г. до «30» июня 2027 г.

Руководитель:

Директор ГБУ СО КК «Щербиновский КЦСОН»

Лысенкова - Е.В. Лысенкова

«26» июня 2024 г.

М.П.

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУ СО КК «Щербиновский КЦСОН»

Кимлач Н.В. Кимлач

«26» июня 2024 г.

28.06.2024 34-С
Коллективный договор
Щербиновский В.А.

1. Общие положения

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

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Щербиновский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - ГБУ СО КК «Щербиновский КЦСОН»), в лице директора Лысенковой Елены Викторовны, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и работники учреждения представителем которых является первичная профсоюзная организация ГБУ СО КК «Щербиновский КЦСОН» (далее - Профсоюз) в лице председателя первичной профсоюзной организации Кимлач Натальи Витальевны, действующего на основании Устава Профсоюза.

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

1.3. Целью настоящего договора являются:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую работу учреждения, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества учреждения, согласование с Профсоюзом проектов текущих и перспективных производственных планов, и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников учреждения;

1.3.2. Профсоюз защищает социально-трудовые права и интересы работников, уполномочивших его представлять их права и интересы, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране 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; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

1.3.3. Работники учреждения обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности труда, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (далее –

ПВТР), установленный режим труда, производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

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

1.5. Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляет на расчетный счет первичной профсоюзной организации учреждения членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников (ст. 30, ст. 377 ТК РФ).

1.6. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

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

1.8. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства (ст. 43 ТК РФ).

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

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

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

1.9. Взаимные обязательства сторон.

1.9.1. Работодатель признает Профсоюз единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и иных, связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.9.2. Профсоюз обязуется:

- вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;
- строить свои отношения с Работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;
- участвовать в управлении учреждением 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 законодательством коллективные действия с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению социальной напряженности в учреждении, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза;

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

- совместно с работодателем и работниками учреждения разрабатывать меры по защите персональных данных (ст. 86 ТК РФ).

1.10. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу со дня, установленного коллективным договором (ст. 43 ТК РФ).

2. Трудовые отношения и трудовые договоры

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

2.2. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

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

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются ПВТР (ст. 189, 190 ТК РФ), которые являются приложением к коллективному договору (Приложение № 1).

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ (ст. 16

ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ),

2.7. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 60 ТК РФ).

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

2.9. 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 указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 73 ТК РФ).

2.10. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.11. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профсоюза (ст. 82 ТК РФ).

3. Рабочее время

3.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными (суббота, воскресенье) (ст. 91 ТК РФ).

3.3. При суммированном учёте рабочего времени, количество часов, предусмотренных графиком сменности конкретного работника, является для него нормой.

а) в таблице учёта рабочего времени, работнику проставляется фактически отработанное время по графику сменности (сторожа);

б) работник, отработавший месяц и все часы, предусмотренные графиком, должен получить полный месячный оклад.

в) сменный режим работы предполагает также и работу в нерабочие праздничные дни.

3.4. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

3.5. Инвалидам I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ).

3.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),

- многодетных родителей;
- 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 работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

3.7. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, принимаемым с учетом мнения Профсоюза (ст. 101 ТК РФ) (приложение № 4).

3.8. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

К сверхурочным работам не допускаются: беременные женщины и работники моложе 18 лет, другие категории работников в соответствии со ст. 99 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. Продолжительность сверхурочной работы не может превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы мо-

жет повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

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

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

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

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

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

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. 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, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 ТК РФ.

3.9. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов 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 или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

3.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, согласованного с Профсоюзом (ст. 113 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

в 2 - кратном размере среднего дневного заработка с учетом компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

или по желанию работника - день оплачивается в одинарном размере и предоставляется другой оплачиваемый день отдыха.

Период для расчета среднего дневного заработка – один год.

3.11. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе сокращается:

на один час – для всех работников;

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.12. Работодатель обязуется по письменному заявлению женщины, работа-

ющей в сельской местности, предоставить один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 263¹ ТК РФ).

3.13. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников работодатель, в целях сохранения рабочих мест имеет право по согласованию с Профсоюза, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74 ТК РФ).

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 два месяца (ст.74 ТК РФ).

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

3.14. Если трудовая функция работника предполагает постоянную работу в разъездах, работодатель может установить такому работнику разъездной характер работы с возмещением соответствующих расходов. Условие об установлении работнику разъездного характера работы должно быть отражено в трудовом договоре. Перечень должностей и профессий работников ГБУ СО КК «Щербиновский КЦСОН» постоянная работа которых имеет разъездной характер, изложен в Приложении № 2 к коллективному договору.

4. Время отдыха

4.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), для работающих инвалидов – 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»), для работников в возрасте до 18 лет – 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

4.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, согласно результатов специальной оценки условий труда, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем, перечень которых прилагается к

коллективному договору (приложение № 4).

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

4.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- 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, - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ).

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

4.8. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию

предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

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

4.10. 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. (ст. 262 ТК РФ).

4.11. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников:

- несовершеннолетние работники до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- супруги военнослужащих (п. 11 ст. 11 Закона № 76-ФЗ);
- лица, награжденные нагрудным знаком Почетный донор России, «чернобыльцы», Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, Герои Социалистического Труда, Герои труда Кубани, полные кавалеры ордена Славы, полные кавалеры ордена Трудовой Славы, инвалиды войны, заслуженные работники социальной защиты населения Кубани;
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ);
- лица, работающие по совместительству (одновременно с отпуском по основной работе) (ч. 1 ст. 286 ТК РФ);
- мужу, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);

- работнику, в случае призыва на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в течение шести месяцев после возобновления трудового договора (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ).

4.12. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ст. 127 ТК РФ).

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда в учреждении осуществляется в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, разработанного утвержденным работодателем с учетом мнения представителей работников.

5.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Производить оплату труда работников учреждения согласно Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края № 1220 от 27 ноября 2008 года «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных департаменту социальной защиты населения Краснодарского края», при последующих изменениях отраслевой системы оплаты труда индексировать размер заработной платы в установленном порядке;

5.3.2. Извещать каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенного удержания, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома организации (ст. 136 ТК РФ).

5.4. Выплачивать заработную плату за первую половину месяца 8 числа

каждого месяца, за вторую половину месяца 23 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена). Заработная плата по заявлению работника выплачивается ему путём перечисления на указанный им счёт в банке на условиях:

- все расходы, связанные с зачислением денежных средств на банковские счета работников, относятся на счет работодателя;
- расходы на изготовление пластиковых карт осуществляется за счет работников.

Заработная плата за первую половину месяца, при полностью отработанном периоде, выплачивается в размере 50% от размера оплаты труда. В случае болезни, отпуска и т.п. заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

Досрочная заработная плата за декабрь месяц выдается в полном объеме работникам учреждения в сроки, установленные казначейскими органами.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

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

5.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

5.6. Сроки расчета при увольнении работника регламентируются ст.140 ТК РФ.

5.7. С целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением о материальном стимулировании работников, которое является отдельным локальным нормативным актом и согласовывается с профсоюзом.

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

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

6. Гарантии и компенсации

6.1. При направлении работодателем работника для прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования с отрывом от работы за

ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования с отрывом от работы в другую местность, а также возмещать следующие расходы:

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

6.2. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется по графику, установленному в учреждении, в календарных днях.

6.3. Предоставление дополнительных учебных отпусков осуществляется работодателем по письменному заявлению работника с приложением справки-вызова из учебного заведения, копии документа о государственной аккредитации учебного заведения, справки об успешности обучения в них.

6.4. При пользовании транспортом общего пользования в пределах зоны исполнения ими служебных обязанностей выплачивается денежная компенсация (Приложение № 6).

6.5. Работодатель обязуется:

- осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством;
- вести персонифицированный учет в соответствии и Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»,
- своевременно представлять в Фонд пенсионного и социального страхования РФ (далее Социальный фонд России, СФР) достоверные сведения о стаже и зарплате работников;
- своевременно и в полном объеме перечислять за работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования РФ;

6.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, программам среднего профессионального образования, программам основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, не устанавливаются.

6.7. Для работников учреждения, имеющих разъездной характер работы, порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными поездками, регламентированы Положением о разъездном характере работ (Приложение № 2).

6.8. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), работодатель сокращает для работников учреждения месячную норму рабочего времени. Работа в этот день

оплачивается как работа в нерабочий праздничный день, согласно ст. 153 ТК РФ.

Работодатель и Профсоюз обязуются:

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

6.10. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в соответствии с установленными нормативами на эти цели (Федеральный закон от 14 июля 2022 г. № 236-ФЗ «О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации»).

6.11. 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 или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Профсоюз обязуется:

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

6.12. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

7. Обеспечение занятости

7.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оплаты труда согласно ст.57 ТК РФ.

7.2. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата под роспись не позднее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ);

7.3.2. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

7.3.3. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие в учреждении, в том числе и на повышение базовых окладов в период действия предупреждения об увольнении по сокращению штата, вплоть до момента увольнения;

7.3.4. Сообщать Профсоюзу письменно (не менее чем за два месяца) о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата, а при массовом увольнении работников (не менее чем за три месяца), информировать его о причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

7.4. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

7.5. На основании локального нормативного акта органа местного самоуправления, которым утверждается перечень предприятий, учреждений и организаций, которым вводятся размеры квот для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске подходящей работы, работодатель создает за счет собственных средств квотируемые рабочие места для:

- инвалидов, имеющих в соответствии с индивидуальной программой реабилитации рекомендации к труду;
- граждан, прошедших курс реабилитации от наркомании и алкоголизма;
- граждан в возрасте от 18 до 25 лет, имеющих среднее профессиональное

образование или высшее образование и ищущие работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации;

- одиноких родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей;
- одиноких родителей, воспитывающих детей-инвалидов;
- многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей;
- многодетных родителей, воспитывающих детей-инвалидов;
- граждан, уволенных с военной службы;
- членов семей граждан, уволенных с военной службы;
- граждан предпенсионного возраста.

При введении органами местного самоуправления размеров квот, работодатель обязан:

- принимать на квотируемые рабочие места граждан, испытывающих трудности в поиске подходящей работы;
- проводить на квотируемых рабочих местах специальную оценку условий труда;
- соблюдать условия труда по результатам специальной оценки.

8. Охрана труда и здоровья

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

разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края (ст.217 ТК РФ);

ежемесячно проводит в 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"*).

Работодатель устанавливает порядок реализации мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- а) выявление (идентификация) опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

При идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков работодателем изучаются и рассматриваются: результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах, соблюдение норм и требований охраны труда; инструкции по охране труда; техническая документация; опрос работников о выявленных ими источниках опасностей и др.

Все выявленные и оцененные риски подлежат управлению. На основании полученных результатов уровня профессиональных рисков разрабатываются и

рассматриваются возможности снижения профессиональных рисков путём устранения риска, замены одних рисков другими, менее значимыми; применения технических средств для снижения рисков, применения средств индивидуальной защиты и др.

Назначает ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин, выполнении работ повышенной опасности должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда (ст.223 ТК РФ);

обеспечивает постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах, согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст.214 ТК РФ);

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

оборудует и обеспечивает работу кабинета и уголков охраны труда;

обеспечивает каждое структурное подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (ст.214 ТК РФ).

8.2. 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 на 2024-2027 годы.

Работодатель выделяет средства на обучение членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе, в том числе за счет средств Социального Фонда России (ст. 219,224 ТК РФ).

Стороны организуют совместные действия по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организуют проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

8.3. На рабочих местах в учреждении в сроки, установленные действующим законодательством, проводится специальная оценка условий труда.

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

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

8.4. Соглашение по охране труда утверждается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с Профсоюзом ежегодно.

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.

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

8.5. Работодатель обязуется:

8.5.1. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения их пригодности к выполнению поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 214, 215, 220 ТК РФ, ст. 185 ТК РФ – для водителей (психосвидетельствование), работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда).

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

На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования в соответствии со статьей 185 ТК РФ за работниками сохраняется место работы и средний заработок по месту работы.

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

8.5.3. Проведение диспансеризации гражданских служащих в порядке и на условиях, определенных Минздравом России.

8.5.4. Прохождение обучения в установленном порядке по охране труда руководителей, специалистов учреждения, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда, работников рабочих профессий, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требованиям охраны труда».

Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда,

стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний. (ст.214 ТК РФ).

8.5.5. Предоставлять соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, поддержание требуемой температуры в служебных помещениях с помощью кондиционеров, сплит-систем, обогревателей.

8.5.6. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), а также дерматологическими средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (далее – смывающих) в соответствии с утвержденным локальным нормативным актом Перечнем профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты и Перечнем профессий и должностей работников, получающих бесплатно дерматологические средства индивидуальной защиты и смывающие средства, на основании Единых Типовых норм, с учетом результатов специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), результатов оценки профессиональных рисков (далее – ОНР), мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также приобретение, выдачу, хранение, уход, вывод из эксплуатации, утилизацию СИЗ.

Рассматривать возможность с учетом мнения Профсоюза и своего финансово-экономического положения приобретение для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения приложение (*Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 29 октября 2021 г № 766н, Приказ Министерства труда и социальной защиты России от 29 октября 2021 г № 767н*)

8.5.7. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников учреждения в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, умывальные, туалеты, помещения для отдыха в рабочее время); помещения для приема пищи; для оказания медицинской помощи; санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; аппараты (устройства) для обеспечения работников питьевой водой (ст. 216.3 ТК РФ).

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

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

8.5.9. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.5.10. Реализовывать возможность использования части страховых взносов (до 30%) по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма в установленном ОСФР порядке.

8.5.11. Проводить не реже 1 раза в год анализ состояния производственного травматизма, системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, разрабатывают согласованные с Профсоюзом мероприятия по снижению производственного травматизма и уровней профессиональных рисков.

8.5.12. Разрабатывать и утверждать правила, инструкции и иные локальные нормативные акты по охране труда, с учетом мнения Профсоюза.

8.5.13. Организуют расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

8.6. Работодатель обязан обеспечить работникам:

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

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 один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

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

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

8.8. Работодатель и Профсоюз выделяют средства на возмещение расходов по погребению работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве.

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

8.9.1. Ограничивается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающими предельно допустимые для них нормы (*ст.253ТК РФ, приказ Минтруда от 14.09.2021 № 629 н*).

8.9.2. 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.

8.9.3. 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 СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания» и рекомендации Роспотребнадзора.

8.9.4. Работодатель создает для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и абилитации;

8.9.5. Условия труда женщин в период беременности и кормления ребенка должны соответствовать допустимым условиям труда (*п. 7.1 постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 г. № 40 СП 2.2.3670-20*).

8.10. Работодатель с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить его новой профессии, за счет средств работодателя или ОСФР, в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, если работник вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу.

8.11. Работники обязуются:

8.11.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.11.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.11.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.11.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.11.5. Незамедлительно извещать директора, заместителя директора либо руководителя структурного подразделения учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания

(отравления).

8.11.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений *с сохранением за это время средней заработной платы*.

8.11.6. Работник обязан предоставить Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

8.12. 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 ОСФР)*, обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда.

8.13. Профсоюз 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 уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ). Профсоюз 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).

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда выдают работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений *(ст. 370 ТК РФ, ст.19,20 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности")*.

Профсоюз организует работу уполномоченных лиц Профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, по соблюдению работниками требований безопасности. Поручает уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

Профсоюз представляет интересы работников, оказывает им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профсоюзного комитета, в суде.

8.14. Работодатель и Профсоюз обязуются:

информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и те-

стированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда;

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

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

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

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

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

9. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

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

9.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ст.44 ТК РФ.

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

9.3 Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии по ведению коллективных переговоров.

9.4 В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, представители одной из сторон направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

9.5 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

9.6 При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении

нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

9.7 Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 61 ТК РФ).

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 (ст. 51 ТК РФ).

10.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией по ведению коллективных переговоров.

10.3. Работодатель и представители работников за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии со ст. ст. 54, 55 ТК РФ.

10.4. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.5. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или, по его решению, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

10.6. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в непредоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

11. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

11.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

11.2. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки), согласно ежегодному плану утвержденного с учетом мнения профсоюзного комитета. К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

- лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;

-лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

11.3. Работодатель может обязать Работника проработать у Работодателя после прохождения обучения не менее 3 (трех) лет (при прохождении программ повышения квалификации) и не менее 5 (пяти) лет (при прохождении программ профессиональной переподготовки).

11.4. Работодатель может взыскать с Работника затраты, понесенные им на обучение Работника, пропорционально фактически не отработанному по окончании обучения времени, в случае увольнения Работника за виновные действия или без уважительных причин до истечения, обусловленного в п. 11.4 настоящего коллективного договора срока.

11.5. Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор с работодателем, прекращен вследствие:

- перевода супруга (и) работника на работу в другую местность, направления его (ее) для прохождения службы за границу или переезда в другую местность;

- болезни, согласно медицинскому заключению препятствующей работнику выполнять свою трудовую функцию или проживать в данной местности;

- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) работника или инвалидами I группы;

- выхода на пенсию.

11.6. Профессии и должности, которые при необходимости подлежат прохождению подготовки и дополнительного профессионального образования с учетом положений профессиональных стандартов, ЕКТС и мнения профсоюзного комитета перечислены в Приложении № 7 к настоящему коллективному договору.

11.7. Обязательное обучение работников, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, перечислено в Приложении № 8 к настоящему коллективному договору.

11.8. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования:

- с отрывом от производства;

- без отрыва от производства.

11.9. В целях определения степени соответствия знаний, умений, навыков работников учреждения требованиям, предъявляемых специальностью и должностью, определения обоснованной потребности в обучении, работодатель может проводить аттестацию работников.

11.10. Аттестация проводится по мере необходимости, но не реже чем один раз в семь лет.

До истечения семи лет после проведения предыдущей аттестации может проводиться внеочередная аттестация на основании Положения о порядке проведения аттестации работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Щербиновский комплексный центр со-

циального обслуживания населения».

12. Гарантии деятельности профсоюзной организации

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

12.1.1. Предоставлять Профсоюзу безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

12.1.2. Производить для Профсоюза множительные и машинописные работы.

12.1.3. Предоставляет Профсоюзу возможность для размещения информации в доступном для всех муниципальных служащих и работников администрации месте.

12.1.4. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).

12.1.5. Предоставлять Профсоюзу информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст.53 ТК РФ).

12.1.6. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность Профсоюза; обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе общих собраний (конференций) коллектива, акционеров по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

12.1.7. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения профсоюзом своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

12.1.8. Поощрять председателя Профсоюза, его заместителей, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач администрации.

12.2. Стороны договорились, что:

12.2.1. На работников, избранных на освобожденные должности в Профсоюзе, распространяются действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст.375 ТК РФ).

12.2.2. Члены Профсоюза, не освобожденные от основной работы, уполномо-

моченные Профсоюза по охране труда, представители Профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

12.2.3. Члены Профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

12.2.4. Увольнение председателя (его заместителя) Профсоюза, не освобожденных от основной работы, по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора с председателем Профсоюза и его заместителя по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

12.2.5. Права и гарантии не освобожденным от основной работы членам профсоюзного комитета регулируются статьями 374, 375, 376 ТК РФ.

12.2.6 Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12.3. Профсоюз обязуется:

12.3.1. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонализированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

12.3.2. Представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов Профсоюза.

12.3.3. Требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений.

12.3.4. Через своего представителя принимать участие в работе Аттестационной комиссии Учреждения.

12.3.5. Содействовать разрешению индивидуальных трудовых споров: вести непосредственно с Работодателем предварительные переговоры в интересах Работника.

12.3.6. Оказывать членам Профсоюза бесплатную консультацию по вопросам трудового законодательства, другим социально-экономическим вопросам.

12.3.7. При выполнении работодателем условий Коллективного договора обеспечивать стабильность в работе, не прибегать к забастовкам.

12.3.8. Постоянно информировать членов Профсоюза о работе профсоюзного комитета, событиях профсоюзной жизни.

12.3.9. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза согласно:

Положения о материальном поощрении и оказании материальной помощи членам Профсоюза, состоящим на учете в первичной профсоюзной организации ГБУ СО КК «Щербиновский КЦСОН»; Положения о материальном поощрении и оказании материальной помощи членам профсоюза в Щербиновской РТО ПРГУ и ОО РФ; Постановления комитета Краснодарской краевой РО ПРГУ РФ от 31 марта 2022 года № 7-6; Постановления Президиума Профсоюза РФ от 03 декабря 2015г. № 1-8.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Щербиновский комплексный центр социального обслуживания населения»;

2. Положение о разъездном характере работы;

3. Положение о порядке расходования средств, поступивших от оплаты социальных услуг, предоставляемых ГБУ СО КК «Щербиновский КЦСОН»;

4. Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днём, согласно которого работник получает право на дополнительный отпуск;

5. Перечень профессий и должностей, согласно которому работник получает право на предоставление компенсационных выплат по оплате жилья, отопления и освещения;


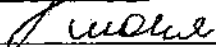
6. Условия выплаты работникам, занятым в организациях социального обслуживания, находящихся в ведении министерства труда и социального развития Краснодарского края, денежной компенсации проезда на транспорте общего пользования (кроме такси) при исполнении ими служебных обязанностей, связанных с разъездами;

7. Перечень профессий и должностей, которые при необходимости подлежат прохождению подготовки и дополнительного профессионального образования с учетом положений профессиональных стандартов, ЕКТС и мнения профсоюзного комитета;

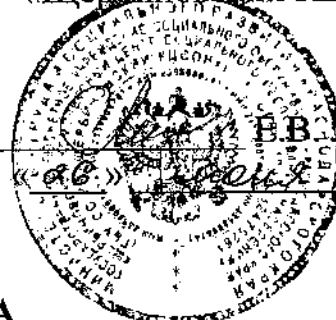
8. Перечень обязательного обучения работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к коллективному договору
ГБУ СО КК «Щербиновский КЦСОН»

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУ СО КК «Щербиновский
КЦСОН»

 Н.В. Кимлач
«26»  2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
«Щербиновский КЦСОН»



В.В. Дысенкова
«26»  2024 г.

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
Краснодарского края «Щербиновский комплексный центр социального
обслуживания населения»

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) локальный нормативный акт Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Щербиновский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - учреждение), регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными актами порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности, ответственность сторон трудового договора, режима работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взысканий, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.2. Правила трудового распорядка учреждения утверждаются директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка имеют цель способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению производительности труда.

1.5. Принятые в учреждении правила внутреннего трудового распорядка, обязательны для всех работников, включая временных.

2. Правила приема и увольнения работников

2.1. Право на труд в учреждении реализуется путем заключения трудового договора.

2.2. Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа директора

должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, иными нормативными локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

2.3. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда в соответствии с действующим законодательством. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Условия договора могут быть изменены по соглашению сторон и в письменной форме.

2.3.1. В соответствии со ст. 58 ТК трудовой договор может заключаться на неопределенный срок и на определенный срок с мотивировкой причины заключения.

2.3.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя. Работник обязан приступить к исполнению своих трудовых обязанностей со дня, указанного в трудовом договоре.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.4. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.4.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу по совместительству;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета. Это может быть карточка СНИЛС, выданная до 01.04.2019, либо уведомление о регистрации в данной системе в виде электронного документа или на бумажном носителе по форме, утвержденной Постановлением Правления ПФР от 13.06.2019 N 335п. Исключением является первое поступление на работу лица, на которое не открыт индивидуальный лицевой счет. Работодателю нужно представить в свой территориальный орган СФР сведения для регистрации такого лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются учреждением.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных действующим законодательством.

2.5. На всех работников, проработавших в учреждении свыше 5-ти дней, в случае если работа в учреждении является основной, специалист по кадрам учреждения обязан вести трудовые книжки в соответствии с правилами ведения трудовых книжек. Перевод на другую постоянную работу в учреждении по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника.

2.5.1. Не является переводом перемещение работника, если это не влечет изменения трудовой функции и существенных условий трудового договора.

2.5.2. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца на необусловленную трудовым договором работу с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе без согласия работника.

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

2.7. Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя за две недели. По истечении указанного срока работник вправе прекратить работу, а работодатель в последний день обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения двухнедельного срока.

2.7.1. Во всех случаях днем увольнения считается последний день его работы.

2.7.2. Не допускается увольнение по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.7.3. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора. С приказом директора работник должен быть ознакомлен под роспись. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства.

2.7.4. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, регулируется статьёй 351.7. ТК РФ.

3. Основные права и обязанности работника и работодателя

3.1. Работник имеет право на:

3.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством.

3.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

3.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективному договору.

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

3.1.5. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

3.1.6. отдых, обеспечиваемый предоставлением выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращенного рабочего дня для определенных категорий работников.

3.1.7. возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с его работой.

3.1.8. объединения, включая право на создание профессиональных союзов.

3.1.9. индивидуальные и коллективные споры с использованием установленных законом способов их разрешения.

3.1.10. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами.

3.1.11. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.1.12. освобождение от работы на 2 дня, с сохранением заработной платы при прохождении вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19), или присоединение указанных дней к ежегодному оплачиваемому отпуску. Освобождение носит заявительный характер.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. соблюдать ПВТР учреждения и иные локальные нормативные акты учреждения;

3.2.2. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностными инструкциями;

3.2.3. своевременно и точно исполнять письменные и устные распоряжения директора учреждения, заместителя директора, руководителя структурного подразделения, не противоречащие должностным обязанностям и характеру работы, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

3.2.4. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, требования ГО и ЧС, противопожарные требования;

3.2.5. бережно относиться к имуществу учреждения и других работников;

3.2.6. эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и электроэнергию, другие материальные ресурсы;

3.2.7. не разглашать сведения, составляющие служебную тайну и конфиденциальную информацию.

3.2.8. соблюдать трудовую дисциплину.

3.3. Работодатель имеет право:

3.3.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке, установленном ТК РФ.

3.3.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

3.3.3. поощрять работников за успешное выполнение должностных обязанностей, добросовестный и эффективный труд.

3.3.4. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ.

3.3.5. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу учреждения, требований по ГО и ЧС.

3.3.6. принимать локальные нормативные акты.

3.4. Работодатель обязан:

3.4.1. соблюдать законы РФ и иные нормативно – правовые акты, локальные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

3.4.2. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

3.4.3. выплачивать в полном размере и в установленные сроки работникам заработную плату.

3.4.5. разрабатывать ПВТР учреждения для работников учреждения

3.4.6. своевременно выполнять предписания государственных надзорных и иных контролирующих органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативно – правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.4.7. предоставлять 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 в учреждении способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

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

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

3.4.8. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности 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.

Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством (ст. 22 ТК РФ).

4. Рабочее время и его использование

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с ПВТР учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

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

4.3. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.4. Продолжительность рабочей смены, непосредственно предшествующей не рабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.5. Для сторожей продолжительность рабочего дня определяется в соответствии с графиком дежурства сторожей, утверждаемым директором учреждения.

4.5.1. Дата и время выхода сторожей на работу, продолжительность работы, время окончания работы, выходные дни устанавливаются графиком дежурства сторожей.

4.5.2. График работы объявляется работникам под личную подпись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.5.3. Продолжительность рабочего дня определяется согласно графика сменности. Перерыв для отдыха и приема пищи в течение 30 минут предоставляется каждые 4 часа работы без возможности ухода с рабочего места. Местом для отдыха и приема пищи является сторожка.

4.5.4. Сторожа обязаны приходить на работу в то время, которое определено графиком дежурства сторожей. Все отклонения от графика дежурства в обязательном порядке согласовываются работником с директором учреждения.

4.5.5. Для сторожей применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период при суммированном учете рабочего времени составляет один календарный год.

4.5.6. Подсчет фактически отработанных работником часов производится ежедневно и нарастающим итогом суммарно за учетный период. Общая продолжительность фактической работы конкретного работника в целом за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих

часов.

4.5.7. Оплата труда производится ежемесячно по фактически отработанному в расчетном месяце времени».

4.6. В учреждении устанавливается следующий распорядок дня:

– пятидневная рабочая неделя с 2-мя выходными днями: суббота, воскресенье.

– для мужчин начало работы в 8 ч. 00 мин. и окончание в 17 ч. 00 мин.,

– для женщин: начало работы в 8 ч. 00 мин. и окончание в 16 ч. 00 мин.

Перерыв устанавливается: с 12 ч. 00 мин. до 12 ч. 48 мин. – для женщин;

с 12 ч. 00 мин. до 13 ч. 00 мин. – для мужчин.

Согласно СанПиН 2.2.2/2.4.13.40-03 «Гигиенические требования к ПК и организации работы» каждые 45-60 минут работы на компьютере организовываются перерывы продолжительностью 10-15 минут.

4.7. По письменному заявлению Работника режим работы, указанный в пункте 4.6. настоящих Правил, может быть изменен Работодателем на летний период. При этом под летним периодом понимается время с июня по август включительно.

4.7.1. В летний период социальным работникам отделения срочного социального обслуживания и рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий отделения хозяйственного обеспечения (предоставляющим социальные услуги) устанавливается следующий режим работы:

- выполнение трудовой функции с понедельника по пятницу с 06 ч. 00 мин. до 15 ч.00 мин.- для мужчин. Перерыв устанавливается с 10 ч. 00 мин. до 11 ч. 00 мин.

- выполнение трудовой функции с понедельника по пятницу с 06 ч. 00 мин. до 14 ч.00 мин.- для женщин. Перерыв устанавливается с 10 ч. 00 мин. до 10 ч. 48 мин.

4.7.2. Для того чтобы изменить режим работы на летний, Работник должен написать соответствующее заявление на имя Работодателя.

4.7.3. В случае согласия Работодателя на изменение режима работы в трудовой договор с Работником вносятся соответствующие изменения путем заключения дополнительного соглашения к этому договору.

4.7.4. Отдельные категории работников по распоряжению работодателя могут при необходимости эпизодически привлекаться к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень работников с ненормированным рабочим днем является Приложением № 4 к коллективному договору.

4.7.5. Привлечение к сверхурочным работам работников учреждения производится в случае острой производственной необходимости с соблюдением требований, установленных действующим трудовым законодательством.

5. Время отдыха

5.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.2. Основной оплачиваемый отпуск для работников учреждения устанавливается не менее 28 календарных дней. Для работников, имеющих группу инвалидности – 30 календарных дней, для несовершеннолетних – 31 календарный день.

5.3. Помимо ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска предоставляются не менее 3 и не более 14 дней за ненормированный рабочий день (Трудовой кодекс РФ, Постановление главы администрации Краснодарского края от 09.10.2002 г. № 1155 «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работника с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края») устанавливается согласно Приложения № 6 к коллективному договору.

5.4. Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы учреждения. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 16 декабря текущего года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника после истечения 6-ти месяцев его непрерывной работы в учреждении.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работник может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

а) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

б) работникам в возрасте до 18 лет;

в) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.6. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия с последующим предоставлением неиспользованной части отпуска в удобное для работника время. Не допускается отзыв работников в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, беременных женщин, работников с вредными и опасными условиями труда.

5.7. Право на отпуск работников при увольнении может быть реализовано в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

5.7.1. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст. 128 ТК РФ).

5.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.9. Уборщику территории и социальным работникам отделения срочного социального обслуживания, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха в комнате отдыха, которые включаются в рабочее время (ст. 109 ТК РФ).

6. Поощрения за труд

6.1. Работодатель вправе поощрять работников за добросовестное исполнение должностных обязанностей, за продолжительную безупречную работу и применяет следующие виды поощрения:

- объявляет благодарность,
- награждает ценным подарком,
- награждает почетной грамотой,
- выдает денежную премию,
- представляет к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ).

6.2. Решение о применении конкретного поощрения оформляется приказом директора.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Нарушение трудовой дисциплины – неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, выразившихся в нарушении:

- ПВТР;
- должностной инструкции;
- приказов директора учреждения.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка, директор учреждения имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание,
- выговор,
- увольнение по соответствующим основаниям трудового кодекса (ст. 79 ТК РФ).

7.3. При наложении взыскания учитываются: тяжесть совершенного проступка, обстоятельства при которых он совершен, предшествующая работа, поведение работника на работе.

7.4. До применения дисциплинарного взыскания администрация обязана затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечению двух рабочих дней объяснение работником не предоставлено, составляется акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.5. Дисциплинарное взыскание налагается приказом директора учреждения, который объявляется работнику в течение трех рабочих дней под расписку со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ директора составляется соответствующий акт.

7.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном в законодательстве.

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

7.8. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года, по собственной просьбе самого работника, по ходатайству его непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

7.9. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

8. Заключительные положения

Настоящие ПВТР доводятся до сведения всех работников. Вновь поступивших работников знакомит с Правилами внутреннего трудового распорядка специалист по кадрам учреждения, до подписания трудового договора.

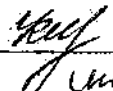
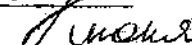
Заместитель директора



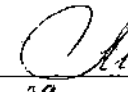

И.А. Романенко


ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору
ГБУ СО КК «Щербиновский
КЦСОН»

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУ СО КК «Щербиновский
КЦСОН»

 Н.В. Кимлач
«26»  2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
«Щербиновский КЦСОН»

 Е.В. Мисенкова
«26»  2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о разъездном характере работы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о разъездном характере работы (далее - Положение) является локальным нормативным актом государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Щербиновский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - Учреждение), разработанным и принятым в соответствии с действующим трудовым законодательством (статьи 8, 166, 168.1 Трудового кодекса РФ).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых носит разъездной характер.

1.3. Под работой, имеющей разъездной характер, понимается работа, связанная с постоянными служебными поездками, которые осуществляются работниками в процессе выполнения трудовых обязанностей, по станции Старощербиновской или от одного населенного пункта к другому в пределах территории Щербиновского района.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников Работодателя указанных в перечне профессий и должностей работников ГБУ СО КК «Щербиновский КЦСОН», постоянная работа которых имеет разъездной характер (Приложение № 1 к Положению).

1.5. Внесение изменений в действующее Положение производится с учетом мнения профсоюзного органа и утверждается приказом руководителя.

2. Работники, постоянная работа которых имеет разъездной характер

2.1. Разъездной характер работы может быть установлен работнику как при его приеме на работу на должность, так и в процессе работы у Работодателя при переводе работника на должность (профессию), указанную в перечне должностей и профессий работников ГБУ СО КК «Щербиновский КЦСОН», постоянная работа которых имеет разъездной характер (далее – Перечень).

2.2. Условия, определяющие разъездной характер работы конкретного работника, подлежат обязательному включению в трудовой договор. Если при заключении (изменении) трудового договора с работником, занимающим предусмотренную Перечнем должность (профессию), в трудовой договор не были включены условия о разъездном характере работы, то они должны быть внесены в него путем заключения дополнительного соглашения либо в порядке ст. 74 ТК РФ. Отсутствие соответствующего условия в трудовом договоре с работником, занимающим должность (выполняющим работу по профессии), указанную в Перечне, не освобождает Работодателя от предоставления работнику гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Положением, при направлении работника в служебную поездку.

2.3. На должности и профессии, указанные в Перечне, не могут быть приняты (переведены) лица, которым разъездной характер работы противопоказан в соответствии с медицинским заключением. При выявлении у работника, постоянная работа которого имеет разъездной характер, в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения указанной работы, работник подлежит отстранению от работы, обусловленной трудовым договором, и переводу на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствия у Работодателя соответствующей работы трудовой договор с работником подлежит прекращению в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

3. Служебные поездки работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер

3.1. Служебными поездками в целях настоящего Положения признаются поездки (или иные перемещения) работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, совершаемые ими по поручению Работодателя для выполнения работы, обусловленной трудовым договором. Указанные служебные поездки не являются служебными командировками.

3.2. Для направления работника в служебную поездку работнику, в случае перемещения на транспортном средстве, принадлежащем Работодателю, выдается путевой лист.

3.3. Регистрация и выдача (прием) путевых листов осуществляется механиком учреждения. По окончании служебной поездки работник обязан

сдать надлежащим образом заполненный путевой лист указанным лицам в течение одного рабочего дня. Документы, подтверждающие фактические расходы работника во время поездки, прилагаются соответственно к путевому листу. Регистрация движения путевых листов производится в Журнале учета движения путевых листов.

3.4. В период нахождения в служебной поездке на работников распространяется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя и трудовым договором. За время нахождения в служебной поездке работнику выплачивается обычная заработная плата.

3.5. Работники с разъездным характером работы могут быть направлены по распоряжению Работодателя также и в служебные командировки для выполнения служебного поручения за пределами территории, обусловленной трудовым договором.

4. Гарантии и компенсации работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер

4.1. Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути, или имеет разъездной характер работодатель возмещает связанные со служебными поездками:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

5. Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками

5.1. Расходы по проезду возмещаются в размере фактических расходов на проезд конкретным видом транспорта (включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату сопутствующих услуг). Размер фактических расходов на проезд конкретным видом транспорта определяется соответственно на основании проездных документов, и иных подтверждающих указанные расходы документов.

5.2. Расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере фактических затрат, подтвержденных соответствующими документами, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера согласно Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 03.02.2015 № 52 "Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам государственных учреждений Краснодарского края".

Размер фактических расходов, включая оплату дополнительных услуг, оказываемых в гостиницах (за исключением расходов на обслуживание в барах и ресторанах, обслуживание в номере, на пользование рекреационно-оздоровительными объектами), определяется на основании счетов, счетов-фактур, квитанций, кассовых чеков, актов и иных подтверждающих указанные расходы документов.

5.3. Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, выплачиваются в размере 100 руб., предусмотренные Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 03.02.2015 № 52 "Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам государственных учреждений Краснодарского края".

Если характер выполняемого служебного поручения и условия транспортного сообщения позволяют работнику ежедневно возвращаться к постоянному месту жительства, выплата суточных не производится.

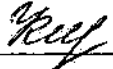
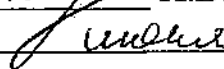
Заместитель директора






И.А. Романенко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к положению о разъездном
характере работы ГБУ СО КК
«Щербиновский
КЦСОН»

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУ СО КК «Щербиновский
КЦСОН»

 Н.В. Кимлач
«26»  2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
«Щербиновский КЦСОН»

 
«26»  2024 г.

**Перечень профессий и должностей работников
ГБУ СО КК «Щербиновский КЦСОН», постоянная работа
которых имеет разъездной характер**

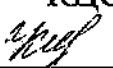

1. Водитель автомобиля

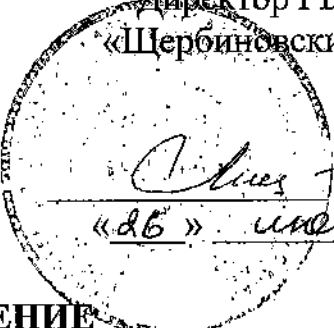
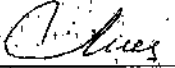

Заместитель директора



И.А. Романенко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к коллективному договору
ГБУ СО КК «Щербиновский КЦСОН»

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУ СО КК «Щербиновский
КЦСОН»
 Н.В. Кимлач
«26»  2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
«Щербиновский КЦСОН»

 Е.В. Лысенкова
«26»  2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке расходования средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг государственным бюджетным учреждением социального обслуживания Краснодарского края «Щербиновский комплексный центр социального обслуживания населения»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет основные нормы и принципы, регулирующие расходование средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг, предоставленных населению в соответствии с Федеральным законом Краснодарского края от 28 декабря 2013 года № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации», Уставом ГБУ СО КК «Щербиновский КЦСОН» (далее - учреждение).

1.2. Положение разработано на основании порядка расходования средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг, утвержденного приказом министерством труда и социального развития Краснодарского края.

2. Расходование средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг

2.1. Расходование средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг учреждениями, осуществляется в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности.

2.2. Учреждения осуществляют расходование средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг, в рамках уставной деятельности по следующим направлениям:

оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда работников в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, локальными правовыми актами учреждения и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда. Объем средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг, в фонде оплаты труда не может превышать 75% от общей суммы дохода.

приобретение услуг связи, в том числе услуг почтовой связи, телефонно-телеграфной, факсимильной, сотовой, пейджинговой связи, радиосвязи, интернет-провайдеров;

приобретение транспортных услуг, в том числе оплату проезда, связанного со служебными командировками, обеспечение должностных лиц проездными документами в служебных целях на все виды общественного транспорта;

оплата коммунальных услуг;

оплата арендных платежей за пользование имуществом и земельными участками в соответствии с заключенными договорами аренды;

оплата договоров на выполнение работ, оказание услуг, связанных с содержанием, обслуживанием, ремонтом имущества, в том числе содержание имущества в чистоте, текущий ремонт и техническое обслуживание имущества, (в том числе пуско-наладочные работы), противопожарные мероприятия и иные расходы, связанные с содержанием имущества;

оплата прочих работ и услуг, в том числе оплату обучения на курсах повышения квалификации, подготовки и переподготовки специалистов, услуг по охране объектов учреждений, медицинских услуг (в том числе медицинский осмотр и освидетельствование работников (включая предрейсовые осмотры водителей), состоящих в штате учреждения, проведение медицинских анализов и исследований) подписки на периодические издания, обязательного страхования автогражданской ответственности владельцев транспортных средств, услуг оператора угольных площадок, услуг в области информационных технологий, монтажных работ по оборудованию, требующему монтажа, демонтажных работ (в том числе снос строений, перенос коммуникаций), в случае если данные работы производятся не для целей капитальных вложений в объекты капитального строительства (реконструкции) и не включаются в объемы капитальных вложений, формирующих стоимость основных средств, межевание границ земельного участка и получение выписок из государственных реестров;

оплата налогов, в том числе государственных пошлин и сборов, платежей в бюджеты всех уровней в соответствии с действующим законодательством;

оплата договоров на приобретение (изготовление) объектов, относящихся к материальным запасам, в том числе лекарственных препаратов и материалов, применяемых в медицинских целях, продуктов питания, абсорбирующего белья, подгузников, горюче-смазочных материалов,

твердого топлива (уголь, дрова), строительных материалов, мягкого инвентаря, прочих оборотных запасов (материалов), материальных запасов для целей капитальных вложений, прочих материальных запасов однократного применения;

оплата договоров на приобретение (изготовление) объектов, относящихся к основным средствам, в том числе расходы по оплате договоров на приобретение (изготовление) технических средств реабилитации, на реконструкцию, расширение, модернизацию (модернизацию с дооборудованием) основных средств, капитальный ремонт имущества, расходы на оплату монтажных работ по оборудованию, требующему монтажа, а также других расходов, относящихся к основным средствам.

Заместитель директора



И.А. Романенко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к коллективному договору
ГБУ СО КК «Щербиновский
КЦСОН»

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУ СО КК «Щербиновский
КЦСОН»

Член Н.В. Кимлач
«26» *июня* 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
«Щербиновский КЦСОН»

М.И. Рысенкова
«26» *июня* 2024 г.



**Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днём,
согласно которого работник получает право на дополнительный отпуск**

В соответствии со статьями 101, 119, 120 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановления главы администрации Краснодарского края от 09.10.2002 г. № 155 «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работника с ненормированным рабочим днём государственных учреждений Краснодарского края в целях обеспечения социальных гарантий работников с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»:

– ненормированным рабочим днём принято считать особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (ст.101, Трудового кодекса Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.12.2010)).

В перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днём, согласно которого работник получает право на дополнительный отпуск, входят следующие категории работников:

Административно-управленческий аппарат:

- 1) директор – 14 календарных дней;
- 2) заместитель директора – 12 календарных дней;
- 3) специалист по управлению персоналом - 5 календарных дней;

- 4) экономист - 5 календарных дней;
- 5) программист - 5 календарных дней;
- 6) инженер-электрик - 5 календарных дней;
- 7) делопроизводитель – 5 календарных дней;
- 8) юрист-консульт - 5 календарных дней;
- 9) специалист по охране труда - 5 календарных дней;
- 10) специалист по гражданской обороне и защите в чрезвычайных ситуациях – 5 календарных дней;
- 11) заведующий хозяйством – 5 календарных дней.

Отделение социального обслуживания на дому:

- 12) специалист по социальной работе* – 10 календарных дней.

Отделение развития инновационных форм социального обслуживания:

- 13) специалист по социальной работе* – 5 календарных дней.
- 14) специалист по социальной работе – 3 календарных дня.

Отделение срочного социального обслуживания:

- 15) специалист по социальной работе* – 5 календарных дней.
- 16) специалист по социальной работе – 3 календарных дня.
- 17) психолог- 3 календарных дня.

Отделение хозяйственного обеспечения:

- 18) механик – 5 календарных дней;
- 19) водитель автомобиля, осуществляющий поездки на дальние расстояния за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – 10 календарных дней.

*- выполняющий трудовые функции заведующего отделением.

Заместитель директора



И.А. Романенко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к коллективному договору
ГБУ СО КК «Щербиновский
КЦСОН»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУ СО КК «Щербиновский
КЦСОН»

Кимлач Н.В. Кимлач
«26» *июня* 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ СО КК
«Щербиновский КЦСОН»

И.А. Романенко
«26» *июня* 2024 г.



**Перечень профессий и должностей, согласно которому работник получает
право на предоставление компенсационных выплат по оплате жилья,
отопления и освещения**

(разработан на основании Постановления главы администрации
Краснодарского края от 04.02.2005 г. (ред. от 05.04.2017 г.) № 65 «О
предоставлении компенсационных выплат на возмещение расходов по оплате
жилья, отопления и освещения отдельным категориям граждан, работающим и
проживающим в сельских населенных пунктах или поселках городского типа»)

- социальные работники, имеющие среднее профессиональное образование или высшее образование;
- руководящие работники учреждения социального обслуживания (директор, заместители директора, специалист по социальной работе*);
- специалисты по социальной работе;

Право на данную компенсационную выплату также имеют:

1. Зарегистрированные по месту постоянного жительства члены семьи специалистов села:

- дети в возрасте до 18 лет или имеющие больший возраст, но обучающиеся в средних или высших учебных заведениях, не имеющие своих семей;
- супруги;
- нетрудоспособные иждивенцы (братья, сестры, родители).

2. Вышедшие на пенсию специалисты села, если общий стаж их работы на соответствующих должностях составляет не менее 10 лет и проживающие в сельских населенных пунктах или поселках городского типа.

*- выполняющий трудовые функции заведующего отделением

Заместитель директора

Романенко


И.А. Романенко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к коллективному договору
ГБУ СО КК «Щербиновский
КЦСОН»

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУ СО КК «Щербиновский
КЦСОН»


Н.В. Кимлач
«26»  2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
«Щербиновский КЦСОН»


Е.В. Любченкова
«26»  2024 г.



Условия выплаты работникам, занятым в организациях социального обслуживания, находящихся в ведении министерства труда и социального развития Краснодарского края, денежной компенсации проезда на транспорте общего пользования (кроме такси) при исполнении ими служебных обязанностей, связанных с разъездами

Настоящие условия разработаны в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 27 января 2005 г. № 41 «О порядке предоставления права на проезд на транспорте общего пользования (кроме такси) работникам, занятым в организациях социального обслуживания, находящихся в ведении министерства труда и социального развития Краснодарского края» (далее-постановление № 41).

1. К должностям, дающим право на проезд на транспорте общего пользования (кроме такси) при исполнении работниками служебных обязанностей, связанных с разъездами, относятся следующие должности:

- специалист по социальной работе;
- социальный работник;
- психолог.

2. Денежная компенсация выплачивается работникам за проезд на транспорте общего пользования (кроме такси) при исполнении ими служебных обязанностей, связанных с разъездами, с учетом норм обслуживания, специфики работы транспорта общего пользования в пределах зоны исполнения ими служебных обязанностей и тарифов на транспортные услуги в соответствии с маршрутным листом, но не более размера денежной компенсации на одного работника в городской или сельской местности, установленной постановлением № 41.

Населенные пункты, где имеется транспортное сообщение внутри населенного пункта: ст-ца. Старощербиновская.

Населённые пункты, где имеется пригородный транспорт общего пользования, которым пользуются работники в пределах зоны исполнения служебных обязанностей:

- с. Глафировка,
- с. Ейское Укрепление,
- с. Екатериновка,
- с. Николаевка,
- с. Шабельское,
- ст-ца. Новощербиновская,
- пос. Восточный,
- пос. Припиманский,
- пос. Северный,
- пос. Щербиновский,
- х. Красный Дар,
- х. Любимов,
- х. Молчановка.

Маршрутный лист составляется по форме согласно приложению к настоящим условиям, подписывается руководителем соответствующего структурного подразделения учреждения и утверждается директором учреждения.

3. Выплата денежной компенсации производится ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работнику; размер выплаты осуществляется пропорционально отработанному времени, из расчета установленной денежной компенсации на одного работника в сельской местности.

4. Выплата денежной компенсации производится на основании приказа директора учреждения.

5. Настоящие условия распространяются на работников, работающих по совместительству, на условиях неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

6. Денежная компенсация не учитывается при исчислении средней заработной платы, осуществляемой в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации

7. Расходы, связанные с выплатой денежной компенсации, производятся в пределах средств, предусмотренных на обеспечение деятельности (оказание услуг) учреждения.

Заместитель директора



И.А. Романенко

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Условиям выплаты работникам, занятым в организациях социального обслуживания, находящихся в ведении министерства труда и социального развития Краснодарского края, денежной компенсации проезда на транспорте общего пользования (кроме такси) при исполнении ими служебных обязанностей, связанных с разъездами

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Щербиновский комплексный центр социального обслуживания населения»
 _____ Е.В. Лысенкова

Маршрутный лист за _____ 20__ год.

 месяц

наименование структурного подразделения, (Ф.И.О. работника)

Дата, месяц, год	Маршрут движения	Выбыл из населённого пункта	Прибыл в населённый пункт	Роспись работника	Сумма

Специалист по социальной работе
 государственного бюджетного
 учреждения социального
 обслуживания Краснодарского края
 «Щербиновский комплексный центр
 социального обслуживания населения» _____

подпись

И.О. Фамилия

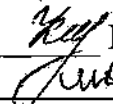
Заместитель директора



И.А. Романенко

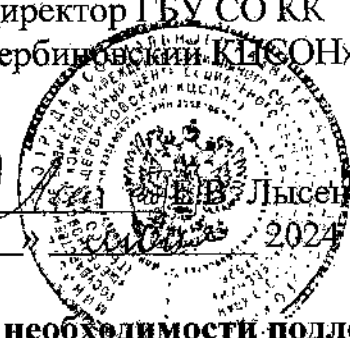
ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к коллективному договору
ГБУ СО КК «Щербиновский
КЦСОН»

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУ СО КК «Щербиновский
КЦСОН»

 Н.В. Кимлач
« 06 » июня 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
«Щербиновский КЦСОН»

 Лысенкова
« 06 » июня 2024 г.



Перечень профессий и должностей, которые при необходимости подлежат прохождению подготовки и дополнительного профессионального образования с учетом положений профессиональных стандартов, ЕКТС и мнения профсоюзного комитета

№	Должность согласно штатного расписания
1	Директор
2	Заместитель директора
3	Специалист по управлению персоналом
4	Специалист по гражданской обороне и защите в чрезвычайных ситуациях
5	Экономист
6	Программист
7	Механик
8	Инженер-электрик
9	Специалист по охране труда
10	Заведующий хозяйством
11	Делопроизводитель
12	Заведующий складом
13	Юрисконсульт
14	Специалист по социальной работе
15	Социальный работник
16	Психолог
17	Водитель автомобиля

Заместитель директора

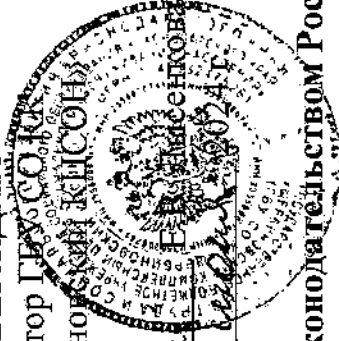


И.А. Романенко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к коллективному договору
ГБУ СО КК «Щербиновский КЦСОН»

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУ СО КК «Щербиновский КЦСОН»
Н.В. Кимлач
«26» июль 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
«Щербиновский КЦСОН»
Александр Александрович
«26» июль 2024 г.



Перечень обязательного обучения работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

№	Должность согласно штатного расписания	Наименование повышения квалификации, обучения	Норматив	Кол-во часов	Периодичность	Источник финансирования
1.	Директор, заместитель директора, курирующий административно-хозяйственную деятельность	Обучение по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда	Подпункт, а п.46 Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда»	16 часов	1 раз в 3 года	За счет средств работодателя
		Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентификации	Подпункт, б, п.46 Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда»	16 часов	1 раз в 3 года	За счет средств работодателя

	<p>ванных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков</p>				
	<p>Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим</p>	<p>ч. 4 Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда»</p>	<p>16 часов</p>	<p>1 раз в 3 года</p>	<p>За счет средств работодателя</p>
	<p>Повышение квалификации по программе повышения квалификации по организации закупок товаров, работ, услуг</p>	<p>ч. 5 ст. 39 ФЗ № 44 «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»</p>	<p>Не менее 108 академических часов</p>	<p>1 раз в 3 года</p>	<p>За счет средств работодателя</p>
	<p>Обучение по дополнительным программам в области пожарной безопасности</p>	<p>Приказ МЧС России от 18 ноября 2021 г. № 806 «Об определении Порядка, видов, сроков обучения лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность в организациях, по программам противопожарного инструктажа, требований к содержанию указанных программ и категорий лиц, проходящих обучение по дополнительным программам в области пожарной безопасности»</p>	<p>Не менее 16 часов</p>	<p>1 раз в 3 года</p>	<p>За счет средств работодателя</p>

		Обучение по программе подготовки должностных лиц и специалистов гражданской обороны и системы ликвидации чрезвычайных ситуаций	Постановление Правительства РФ от 2 ноября 2000 г. N 841 "Об утверждении Положения об организации обучения населения в области гражданской обороны"	36 часов	1 раз в 5 лет	За счет средств работодателя
		Повышение квалификации по обеспечению доступности для инвалидов услуг и объектов, на которых они предоставляются	Федеральный закон "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов" от 01.12.2014 N 419-ФЗ	72 часа	1 раз в 5 лет	За счет средств работодателя
		Профессиональная подготовка по безопасности дорожного движения	Федеральный закон от 10 декабря 1995г. № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения»	252 часа	Определяется работодателем	За счет средств работодателя
2.	Механик, ответственный за выпуск автотранспортных средств на линию	Профессиональная подготовка по программе «Контролер технического состояния автотранспортных средств	ПРИКАЗ Минтранса от 31 июля 2020 года № 282 «Об утверждении профессиональных и квалификационных требований, предъявляемых при осуществлении перевозок к работникам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, указанных в абзаце первом пункта 2 статьи 20 Федерального закона «О безопасности дорожного движения»	258 часов	Определяется работодателем	За счет средств работодателя

	Профессиональная переподготовка по безопасности дорожного движения	Федеральный закон от 10 декабря 1995г. № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения»	252 часа	Определяется работодателем	За счет средств работодателя.
	Обучение по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда	Подпункт, а п.46 Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда»	16 часов	1 раз в 3 года	За счет средств работодателя
	Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентификационных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков	Подпункт, б, п.46 Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда»	16 часов	1 раз в 3 года	За счет средств работодателя
	Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим	ч. 4 Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда»	16 часов	1 раз в 3 года	За счет средств работодателя
3.	Специалист по гражданской обороне и защите в чрезвычайных ситуациях, лицо его замещающее	Постановление Правительства РФ от 10 июля 1999 г. № 782 «О создании (назначении) в организациях структурных подразделений (работников), уполномоченных на решение задач в области гражданской обороны»	72 часа	Определяется работодателем	За счет средств работодателя

		Повышение квалификации по программе обеспечения экологической безопасности и специалистов общехозяйственных систем управления	Федеральный закон от 10 января 2002 г. N 7-ФЗ «Об охране окружающей среды»	72 часа	1 раз в 5 лет	За счет средств работодателя
		Обучение по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности	Приказ МЧС России от 18 ноября 2021 г. № 806 «Об определении Порядка, видов, сроков обучения лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность в организациях, по программам противопожарного инструктажа, требований к содержанию указанных программ и категорий лиц, проходящих обучение по дополнительным программам в области пожарной безопасности»	Не менее 16 часов	1 раз в 3 года	За счет средств работодателя
4.	Заместитель директора, курирующий вопросы социального обслуживания	Обучение по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности	Приказ МЧС России от 18 ноября 2021 г. № 806 «Об определении Порядка, видов, сроков обучения лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность в организациях, по программам противопожарного инструктажа, требований к содержанию указанных программ и категорий лиц, проходящих обучение по дополнительным программам в области пожарной безопасности»	Не менее 16 часов	1 раз в 3 года	За счет средств работодателя
		Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим	ч. 4 Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и	16 часов	1 раз в 3 года	За счет средств работодателя

			проверки знаний требований охраны труда»				
	Обучение по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда		Подпункт, а п.46 Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда»	16 часов	1 раз в 3 года		За счет средств работодателя
	Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентификационных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков		Подпункт, б, п.46 Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда»	16 часов	1 раз в 3 года		За счет средств работодателя
	Обучение по программе подготовки должностных лиц и специалистов гражданской обороны и системы ликвидации чрезвычайных ситуаций		Постановление Правительства РФ от 10 июля 1999 г. № 782 «О создании (назначении) в организациях структурных подразделений (работников), уполномоченных на решение задач в области гражданской обороны»	72 часа	1 раз в 5 лет		За счет средств работодателя
5.	Экономист и лицо его замещающее		ч. 5 ст. 39 ФЗ № 44 «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	Не менее 108 академических часов	1 раз в 3 года		За счет средств работодателя

	закупки товаров, работ, услуг						
6.	Инженер-электрик и лицо его замещающее	Повышение квалификации – присвоение соответствующей группы допуска для допуска к работе в электроустановках до 1000 В.	Приложении № 1 к ПОТ Р М-016-2001. РД 153-34.0-03.150-00. «Межотраслевые Правила по охране труда (Правила безопасности) при эксплуатации электроустановок», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 05.01.2001 N 3, Приказом Минэнерго РФ от 27 декабря 2000 г. N 163	72 часа (при первичном обучении), 36 часов (при повторном)	1 раз в год	За счет средств работодателя	
		Повышение квалификации по эксплуатации энергоустановок и тепловых сетей	Приказ Минэнерго РФ от 24 марта 2003 г. N 115 «Об утверждении Правил технической эксплуатации тепловых энергоустановок»	72 часа	1 раз в три года	За счет средств работодателя	
7.	Специалист по охране труда и лицо его замещающее	Повышение квалификации – присвоение соответствующей группы допуска для допуска к работе в электроустановках до 1000 В.	Приложении № 1 к ПОТ Р М-016-2001. РД 153-34.0-03.150-00. «Межотраслевые Правила по охране труда (Правила безопасности) при эксплуатации электроустановок», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 05.01.2001 N 3, Приказом Минэнерго РФ от 27 декабря 2000 г. N 163	72 часа (при первичном обучении), 36 часов (при повторном)	1 раз в год	За счет средств работодателя	
		Обучение по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда	Подпункт, а п.46 Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда»	16 часов	1 раз в 3 года	За счет средств работодателя	
		Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ при	Подпункт, б, п.46 Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по	16 часов	1 раз в 3 года	За счет средств работодателя	

		воздействию вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков	охране труда и проверки знаний требований охраны труда»			
		Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим	ч. 4 Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда»	16 часов	1 раз в 3 года	За счет средств работодателя
8.	Заведующий хозяйством и лицо его замещающее	Обучение по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков	Подпункт, а п.46 Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда» Подпункт, б, п.46 Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда»	16 часов	1 раз в 3 года	За счет средств работодателя
			Подпункт, б, п.46 Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда»	16 часов	1 раз в 3 года	За счет средств работодателя

		Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим	ч. 4 Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда»	16 часов	1 раз в 3 года	За счет средств работодателя
9.	Водитель автомобиля	Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим	ч. 4 Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда»	16 часов	1 раз в 3 года	За счет средств работодателя
		Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков	Подпункт, б, п.46 Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда»	16 часов	1 раз в 3 года	За счет средств работодателя
11.	Специалист по специальной работе, и лицо его замещающее	Обучение по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда	Подпункт, а, п.46 Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда»	16 часов	1 раз в 3 года	За счет средств работодателя
		Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факто-	Подпункт, б, п.46 Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда»	16 часов	1 раз в 3 года	За счет средств работодателя

	ров, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков								
	Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим	ч. 4 Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда»	16 часов	1 раз в 3 года		За счет средств работодателя			
	Обучение по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности	Приказ МЧС России от 18 ноября 2021 г. № 806 «Об определении Порядка, видов, сроков обучения лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность в организациях, по программам противопожарного инструктажа, требований к содержанию указанных программ и категорий лиц, проходящих обучение по дополнительным программам в области пожарной безопасности»	Не менее 16 часов	1 раз в 3 года		За счет средств работодателя			
12.	Должностное лицо за информационную безопасность	Постановление Правительства РФ от 06.05.2016 N 399 «Об организации повышения квалификации специалистов по защите информации и должностных лиц, ответственных за организацию защиты информации в органах государственной власти, органах местного самоуправления, организациях с государственным участием и организациях оборонно-	106 часов	Определяется работодателем		За счет средств работодателя			

			<p>промышленного комплекса» (вместе с «Правилами организации повышения квалификации специалистов по защите информации и должностных лиц, ответственных за организацию защиты информации в органах государственной власти, органах местного самоуправления, организациях с государственным участием и организациях оборонно-промышленного комплекса»)</p>				
13.	Должностное лицо ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений	Обучение по профилактике и противодействию коррупции	Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»	40 часов	Определяется работодателем	За счет средств работодателя	

Заместитель директора



И.А. Романенко