

Государственное казенное учреждение социального обслуживания
Краснодарского края «Каневской реабилитационный центр для детей
и подростков с ограниченными возможностями»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

с 2 декабря 2023 г. по 1 декабря 2026 г.

От «работодателя»:

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

Е.О. Водопьянова

1 декабря 2023 г.



Принят

На общем собрание работников
ГКУ СО КК «Каневской
реабилитационный центр для детей и
подростков с ограниченными
возможностями».

Протокол от «1» декабря 2023 г. № 7

От «работников»:

Председатель первичной профсоюзной организации Государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Каневской реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»

Е.А. Нелюба

1 декабря 2023 г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель
Каневской РТО ПРГУ РФ

О.О. Гармаш

1 декабря 2023 г.



М.П.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
"Центр занятости населения
Муниципального образования
"Каневской район"
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата: 05.12.2023 № 104
Сидорова Светлана
подпись Ф.И.О.

Краснодарский край
ст-ца Каневская

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации, разработан и заключен на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 19 апреля 1991 г. № 1032-1-ФЗ «О занятости населения Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Федерального закона от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и иных нормативных правовых актов.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Государственное казенное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Каневской реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее - «Учреждение»), в лице директора Водопьяновой Елены Олеговны, именуемый в дальнейшем «Работодатель», и работники учреждения представителем которых является первичная профсоюзная организация Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, далее – «Профсоюз», в лице ее выборного органа - профсоюзного комитета (далее – «Профсоюзный комитет»), действующего на основании Устава Профсоюза.

1.2. Основной целью коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

«Работодатель» обеспечивает устойчивую и ритмичную работу «Учреждения», его финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, согласование с «Профсоюзным комитетом» проектов текущих и перспективных производственных планов, и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников «Учреждения».

Работники «Учреждения» (далее – работники) обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

«Профсоюзный комитет» представляет и защищает социально-трудовые права и интересы работников, 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; осу-

ществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность «Учреждения», 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;

1.4. Коллективным договором работникам устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.5. Работодатель» по письменному заявлению работников, ежемесячно перечисляет денежные средства (профсоюзные взносы) из заработной платы работников в размере 1 %, на счет Каневской районной территориальной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, так как данная первичная профсоюзная организация состоит на профсоюзном и «Учреждения» централизованном бухгалтерском учете в Каневской районной территориальной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ.

1.6. Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на Работодателя.

1.7. В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в «Учреждении» соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

1.8. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.8.1. «Работодатель»:

признает «Профсоюзный комитет» единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

привлекает «Профсоюзный комитет» к участию в управлении «Учреждения» в соответствии с действующим законодательством, предоставляет «Профсоюзному комитету» полный объем информации о деятельности «Учреждения»;

незамедлительно информирует «Профсоюзный комитет» и работников организации о поступлении в арбитражный суд заявления о признании «Работодателя» банкротом.

1.8.2. «Профсоюзный комитет» обязуется:

строить свои отношения с «Работодателем» на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения «Работодателем» действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

обращаться к «Работодателю», в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

1.9. Коллективный договор составляется в пяти экземплярах, один экземпляр для руководителя «Учреждения», один экземпляр для отдела кадров «Учреждения», один экземпляр для председателя первичной профсоюзной организации «Учреждения», один экземпляр для Каневской районной территориальной организации профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, один экземпляр для ГКУ КК «Центр занятости населения Каневского района».

1.10. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 2 декабря 2023 г. и действует в течение трех лет по 1 декабря 2026 г.

2. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

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

2.2.1. В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.2.2. Виды работ и категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяются Работодателем, по согласованию с «Профсоюзным комитетом».

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения «Профсоюзного комитета».

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (Приложение 1)

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на «Работодателя», и настоящим коллективным договором.

2.5. «Работодатель» и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.6. «Работодатель» не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.8. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.9. «Работодатель» обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, квалификацией.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.11. Во всех случаях днем увольнения работника считается последний день его работы, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ.

2.12. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с «Профсоюзным комитетом».

2.13. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников «Работодатель», по согласованию с «Профсоюзным комитетом», утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

2.14. «Работодатель» принимает по согласованию с «Профсоюзным комитетом» локальный нормативный акт по вопросам сохранения коммерческой тайны (перечень сведений, режим работы с документами и т.д.).

«Работодатель» обязуется:

предупреждать работников персонально и под роспись не позднее, чем за 2 месяца о предстоящем сокращении численности или штата работников;

предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы;

предложить работникам с их письменного согласия перевод на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

выплачивать работникам, при расторжении трудового договора в связи с

сокращением численности или штата работников выходное пособие в размерах, предусмотренных статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.15. Работникам, при сокращении численности или штата работодатель обязан предложить другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу).

2.16. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать председателя первичной профсоюзной организации.

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

3. Режим труда и отдыха

Режим рабочего времени «Учреждения» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными «Работодателем» по согласованию с «Профсоюзным комитетом» (Приложение 1).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.1. Продолжительность рабочего времени работников «Учреждения» составляет:

для мужчин – 40 часов в неделю;

для женщин – 36 часов в неделю.

3.2. Режим рабочего времени для работников, кроме сторожей устанавливается следующий:

Начало работы: для женщин – 9⁰⁰ ч.; для мужчин – 8⁰⁰ ч.

Окончание работы: для женщин – 17⁰⁰ ч.; для мужчин – 17⁰⁰ ч.

Обеденный перерыв: для женщин – с 13⁰⁰ ч. до 13⁴⁸ ч.; для мужчин – с 13⁰⁰ ч. до 14⁰⁰ ч.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.3. Для сторожей предусмотрен сменный режим работы с предоставлением выходных дней по графику. Графики сменности составляются ежемесячно, утверждаются Работодателем с учетом мнения профкома. График сменности доводится до сведения работников за один месяц до введения его в действие.

3.4. Работа в учреждении (кроме сторожей), в праздничные дни, производится по отдельному приказу в соответствии с трудовым законодательством РФ.

При совпадении выходного и праздничного дней перенос выходного дня осуществляется в соответствии с трудовым законодательством РФ.

3.5. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение 3).

3.7. Перечень должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день прилагаются к коллективному договору (Приложение 2).

3.8. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

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

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

3.11. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй ст. 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским

заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации 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, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

3.12. 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 ознакомлены под роспись со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время.

3.13. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

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

3.15. «Работодатель» имеет право привлекать Работника по письменному его согласию к работе за пределами установленной продолжительности рабочего ежедневной работы (смены) к выполнению сверхурочной работы.

3.16. «Работодатель» вправе привлекать Работника к сверхурочной работе без его согласия 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 «Учреждения» централизованных систем водоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

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

3.17. «Работодатель» ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

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

3.19. Видами времени отдыха являются:

ежедневный – перерыв для отдыха и питания;

перерывы в течение рабочего дня;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

3.20. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

3.20.1. Ежедневный перерыв для отдыха и питания продолжительностью:

для женщин – с 13⁰⁰ ч. до 13⁴⁸ ч.;

для мужчин – с 13⁰⁰ ч. до 14⁰⁰ ч.

Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и не оплачивается.

3.20.2. Перерывы в течение рабочего дня 15 минут каждые два часа, не покидая рабочее место.

3.20.3. Два выходных дня – суббота, воскресенье;

3.20.4. Нерабочие праздничные дни, установленные Трудовым кодексом РФ.

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 «Профсоюзным комитетом».

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

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

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

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

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

Период для расчета среднего дневного заработка – один год.

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы при пятидневной неделе сокращается:

на один час – для всех работников.

3.20.5. Отпуск:

всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, с сохранением места работы, должности и среднего заработка.

По соглашению между Работником и «Работодателем» ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.20.5.1. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

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

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы.

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым «Работодателем» по согласованию с «Профсоюзным комитетом». График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Несовершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работники, у которых трое и более несовершеннолетних детей, до достижения младшим из детей 14 лет или одним из старших – 18, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного «Работодателя».

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

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.

3.20.5.2. Лицам, замещающим должности социального педагога, педагога-психолога, учителя-логопеда, методиста, учителя-дефектолога, инструктора по физической культуре на основании ст. 334 ТК РФ устанавливается основной удлиненный оплачиваемый отпуск в размере:

методисту – 56 календарных дней;

социальному педагогу – 56 календарных дней;

педагогу-психологу – 56 календарных дней;

инструктору по физической культуре – 56 календарных дней;

учителю-логопеду – 56 календарных дней;

учителю-дефектологу – 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

3.20.5.3. Работникам с ненормированным рабочим днем помимо основного оплачиваемого отпуска предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность таких отпусков установлена в Приложение 3.

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ, в следующих случаях:

1) бракосочетанием самого работника или его детей – 3 календарных дня, если день бракосочетания приходится на выходной день (суббота или воскресенье, понедельник), данный краткосрочный отпуск предоставляется с переносом на один (два) дня соответственно;

2) смертью близких родственников (родители, дети, родные братья и сестры), супруга – 3 календарных дня;

3) юбилейный день рождения 60 лет – женщинам, 65 лет – мужчинам – 1 календарный день;

4) 1 сентября – родителям, имеющим детей младшего школьного возраста (1,4 класс) – 1 календарный день, если День Знаний приходится на выходной день (суббота или воскресенье), данный краткосрочный отпуск предоставляется с переносом на один (два) дня соответственно;

5) «Последний звонок» – родителям, имеющим детей младшего школьного возраста (1,4 класс) и выпускников (9 и 11 классов) – 1 календарный день, если День «Последнего звонка» приходится на выходной день (суббота или воскресенье), данный краткосрочный отпуск предоставляется с переносом на один (два) дня соответственно;

6) родителям, провожающим детей в армию – 1 календарный день;

7) при выписке супруги из роддома – 1 календарный день.

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

«Работодатель» обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

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 Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

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

заслуженные работники социальной защиты населения Кубани;

один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

лица, вступающие в брак (молодожены);

одинокие матери (отец без матери), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;

женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет;

работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет;

работники, которым выделены путевки на санаторно-курортное лечение и отдых, имеют право оформить отпуск вне графика.

3.22. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

3.23. Запрещается не предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.24. По соглашению между работником и «Работодателем» ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.25. Отзыв работника из ежегодного оплачиваемого отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работника в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин.

3.26. В случае временной нетрудоспособности работника, а также в других, предусмотренных законом случаях, ежегодный оплачиваемый отпуск работника продлевается или переносится на другой срок с учетом пожеланий работника.

3.27. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска.

4. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать себе средства, обеспечивающие достойную жизнь, в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством условий выполняемой работы.

4.1. Для всех работников учреждения применяется повременнопремияльная система оплаты труда.

4.2. Порядок оплаты труда работников регулируется Положением об условиях оплаты труда работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Каневской реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (Приложение 4).

4.3. «Работодатель» обязуется:

при установлении оплаты труда работников руководствоваться нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края в этой области;

оплату труда работников производить в соответствии с постановлением Губернатора Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» (в редакции постановления Губернатора Краснодарского края от 16 августа 2023 г. № 588), постановлением Губернатора Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края» (в редакции постановления Губернатора Краснодарского края от 16 августа 2023 г. № 590»);

выплачивать заработную плату работникам не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 число каждого месяца путем перевода на счет работника в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы;

извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах

иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

4.4. При направлении работника учреждения в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

За работником, на весь период командирования, в том числе за время нахождения в пути, сохраняется средний заработок. Расчет среднего заработка работника при любом режиме работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Премирование производится за фактически отработанное время в процентах к должностному окладу, либо в твердой денежной сумме, с учетом среднего заработка за дни нахождения в командировке.

5. Обеспечение занятости.

Подготовка и переподготовка кадров

5.1. «Работодатель» рассматривает с участием «Профсоюзного комитета» все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

5.2. Сокращение численности или штата работников проводится работодателем в случае, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

временное ограничение приема кадров;

организация подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;

отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

ограничение круга совместителей, временных работников.

5.3. В случае проведения сокращения численности или штата работников работодатель расторгает трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями.

5.4. Работникам при сокращении численности и (или) штата Работодатель обязан предложить другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу).

5.5. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работодатель предупреждает работников персонально под роспись не позднее, чем за два месяца.

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется, по их желанию, не менее 4-х часов в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска работы.

5.6. За сокращаемым работником сохраняется право на все гарантии и льготы, действующие в учреждении, в том числе и на повышение тарифа (оклада) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, до увольнения.

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

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

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

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

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья ст. 178 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего

месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья ст. 178 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая ст. 178 ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

5.8. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения пользуются категории работников, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также:

лица предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста);

одиноким матери, а также отцы, воспитывающие детей без матери до достижения детьми возраста 18 лет;

обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении высшего профессионального образования, до завершения обучения.

5.9. Профсоюзный комитет обязуется представлять интересы работников в области обеспечения занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

6. Охрана труда и здоровья

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

разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности;

создает безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников (ст. 214 ТК РФ);

обеспечивает систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку (ст. 214 ТК РФ);

реализует мероприятия по улучшению условий и охраны труда (ст. 214 ТК РФ);

разрабатывает меры, направленные на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест (ст. 214 ТК РФ);

обеспечивает приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда (ст. 214 ТК РФ);

обеспечивает обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой по-

18

мощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке (ст. 214 ТК РФ);

организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты (ст. 214 ТК РФ);

организует проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников (ст. 214 ТК РФ);

не допускает 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, 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);

обеспечивает расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 214 ТК РФ);

информирует работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты (ст. 214 ТК РФ);

разрабатывает и утверждает локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - «Профсоюзная организация») (ст. 214 ТК РФ);

ежемесячно, в последний четверг календарного месяца, проводит День охраны труда;

оборудует и обеспечивает работу уголка охраны труда.

6.2. «Работодатель» и «Профсоюзная организация» разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (Приложение к коллективному договору).

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

19

Финансовое обеспечение предупредительных мер осуществляется работодателем за счет собственных средств с последующим возмещением произведенных им расходов за счет средств бюджета Фонда социального страхования РФ в пределах суммы, согласованной с территориальным органом Фонда социального страхования Российской Федерации.

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

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав и порядок деятельности комиссии по проведению специальной оценки условий труда утверждаются приказом работодателя.

На рабочих местах, в отношении которых действует декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, повторное проведение специальной оценки условий труда не требуется.

Решение о прекращении действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда принимается федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6.4. «Работодатель» обязуется:

6.4.1. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложения к коллективному договору);

6.4.2. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют 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 работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.4.3. Иметь аптечки для оказания первой помощи.

6.4.4. Выплачивать повышенную оплату труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которая составляет 4

процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ) (Приложение к коллективному договору).

6.5. «Работодатель» обеспечивает разработку, согласование с Профсоюзной организацией и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

6.6. «Работодатель» и «Профсоюзная организация» обязуются:

обеспечить условия и охрану труда женщин в том числе, ограничить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ст. 253 ТК РФ);

обеспечить условия труда молодежи, в том числе, исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 265);

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

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

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

6.7. «Профсоюзная организация» обязуется:

6.7.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

6.7.2. Проводить разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ).

6.7.3. Представлять интересы работников, оказывать им помощь при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при рассмотрении трудовых споров работников с работодателем (ст. 29 ТК РФ).

6.7.4. При финансовой возможности проводить обучение работодателя, уполномоченного по охране труда за счет средств Профсоюзной организации.

6.8. Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в деятельности учреждения, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями (ст. 215 ТК РФ).

7. Гарантии и компенсации

7.1. Представитель «Работодателя» обязуется направлять в служебные командировки только с их письменного согласия:

женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

работников, воспитывающих без супруга детей в возрасте до пяти лет, имеющих детей-инвалидов;

а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

При этом вышеназванные категории работников, должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от направления в командировку.

7.2. «Работодатель» возмещает работнику расходы, связанные со служебной командировкой, в соответствии с нормами, установленными законодательством.

7.3. Работникам, направленным на обучение «Работодателем» или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством РФ.

7.4. За работниками, направленными «Работодателем» на профессиональную переподготовку и повышение квалификации, сохраняются все гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ.

7.5. «Работодатель» в соответствии с Положением о материальном сти-

мулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Каневской реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» может выплачивать работникам единовременную материальную помощь в связи со следующими событиями в жизни:

рождением ребенка (в течение 6 месяцев с момента рождения);
первым бракосочетанием (в течение 3-х месяцев с момента бракосочетания);

тяжелой болезнью, более одного месяца, подтвержденной непрерывным больничным листом;

с несчастным случаем с работником, смертью работника, его родителей, детей, супруга;

при утрате личного имущества работника в результате пожара, стихийного бедствия и т.п. (по заявлению работника и при предоставлении соответствующих документов из органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.)

7.6. Единовременное денежное поощрение выплачивается к юбилейной дате (50,60 лет), далее каждые 5 лет, при уходе на пенсию, при награждении орденами, медалями, почетными званиями Российской Федерации и ведомственными знаками.

7.7. Обеспечивать своевременное перечисление страховых взносов в фонды обязательного страхования.

7.8. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и зарплате работников для предоставления их в СФР. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций. Разработать и реализовать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

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

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

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

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

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

7.10. В случае гибели работника, а также смерти инвалида, инвалидность которого наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), связанного с исполнением служебных (трудовых) обязанностей, обязуется:

оплатить расходы, связанные с погребением, в соответствии с законодательством;

выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в соответствии с законодательством.

8. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Представитель «Работодателя»:

8.1.1. Способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья.

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

8.2. «Профсоюзный комитет»:

8.2.1. Принимает участие в организации и проведении смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья.

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

8.3. Представитель работодателя и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы работникам и членами их семей:

8.3.1. При наличии денежных средств организовывать совместно проведение мероприятий к государственным и профессиональным праздникам, Новогодних праздников для работников и детей работников.

8.3.2. При наличии денежных средств организовывать оздоровление работников «Учреждения».

8.3.3. При наличии денежных средств обеспечить работникам доступность занятий спортом.

9. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации

9.1. В целях содействия деятельности первичной профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством представитель «Работодателя» обязуется:

9.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицирован-

ное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

9.1.2. Производить для профсоюзного комитета множительные и машинописные работы.

9.1.3. Предоставляет профсоюзному комитету возможность для размещения информации в доступном для всех работников «Учреждения» месте.

9.1.4. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации (Каневской РТО ПРГУ РФ) членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы членов Профсоюза – работников «Учреждения» на основании их письменных заявлений.

9.1.5. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации организации, введение изменений условий труда работников «Учреждения», профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников.

9.1.6. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность первичной профсоюзной организации; обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива 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.

9.1.7. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения общественных обязанностей в интересах работников:

председателю профкома – 1 час в неделю;

члену профкома – 1 час в месяц;

члену ревизионной комиссии – 2 часа в год.

9.1.8. Поощрять председателя профсоюзного комитета, его заместителей, уполномоченных лиц по охране труда за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

9.1.9. Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, своевременно и в полном объеме перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный Фонд РФ.

В случае невыполнения этих обязательств, работодатель может быть привлечен к административной ответственности в соответствии с законодательством РФ.

9.1.10. Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. Члены профкома, уполномоченные лица по охране труда, предста-

вители первичной профсоюзной организации в совместной комиссии по охране труда, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для прохождения краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, слетов Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий с сохранением занимаемой должности и денежного содержания (средней заработной платы) на период освобождения от основной работы

9.2.2. Увольнение по инициативе «Работодателя» в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора по инициативе представителя нанимателя (Работодателя) по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ с председателем первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

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

9.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

9.3.2. Защищать социально-трудовые права и интересы членов Профсоюза, а также работников «Учреждения», не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно перечисляющих денежные средства в размере, установленном Уставом Профсоюза для уплаты членских профсоюзных взносов, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

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

9.3.4. При наличии денежных средств, оказывать помощь из средств профсоюзного бюджета членам Профсоюза:

- на ведение информационной работы;
- на подготовку и обучение профсоюзных кадров и актива;
- на работу с молодежью;
- на культурно массовые мероприятия;
- на физкультурно-оздоровительные мероприятия;

на проведение и участие в различных мероприятиях (конкурсы, профессиональные праздники, экскурсиями по памятным местам);

на хозяйственные и прочие услуги (банковские услуги, приобретение профсоюзных билетов).

9.3.5. Профсоюзный комитет, при наличии денежных средств, обязуется оказывать материальную помощь в связи с:

- выходом на пенсию по старости – 1000,00 руб.;
- рождением ребенка члена профсоюза – 1000,00 руб.;
- регистрацией (первого) брака – 1000,00 руб.;
- смертью близких родственников (родители, дети, внуки) – 1000,00 руб.;
- награждением орденами, медалями почетными званиями Российской Федерации и ведомственными знаками – 1000,00 руб.;
- с длительным лечением (более 60 дней), операцией, приобретением дорогостоящих медикаментов – 1000,00 руб.;
- в случае утери или повреждения имущества от наводнения, пожара. – 1000,00 руб.

9.3.6. Профсоюзный комитет, при наличии денежных средств, обязуется премировать членов Профсоюза:

- в связи с днем рождения (50, 55, 60, 65 лет) – 1000,00 руб.

9.4. Профсоюзный комитет оказывает содействие члену Профсоюза:

9.4.1. в приобретении льготных профсоюзных путёвок с 20% скидкой на санаторно-курортное лечение в профсоюзных санаторно-курортных учреждениях Российской Федерации;

9.4.2. в сборе документов и направлении их в комитет Краснодарской краевой территориальной организации Профсоюза для получения:

9.4.2.1. материальной помощи в случае получения травмы членом Профсоюза или его ребенком;

9.4.2.2. материальной помощи в случае получения травмы ребенком члена Профсоюза;

9.4.2.3. денежной выплаты при несчастном случае на производстве, повлекшем за собой получение членом Профсоюза инвалидности (I, II, III группы) или его смерть;

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

10. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

10.1. В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.2. Изменения и дополнения в коллективный договор, приложения к

коллективному договору, в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

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

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

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с работниками организации с объяснением причин их вызвавших.

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

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

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

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

11.3. К представителям 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.

11.4. «Работодатель» и «Профсоюзный комитет» пришли к соглашению, что ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

11.5. Изменения и дополнения в содержании коллективного договора вносятся в установленном законном порядке.

11.6. «Работодатель» обеспечивает ознакомление с коллективным договором вновь принятых работников до подписания с ним трудового договора.

11.7. Приложениями к коллективному договору являются:

Правила внутреннего трудового распорядка работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Каневской реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»;

Перечень должностей работников ГКУ СО КК «Каневской реабилитационный центр» с ненормированным рабочим днем;

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день работников ГКУ СО КК «Каневской реабилитационный центр»;

Положение об условиях оплаты труда работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Каневской реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»;

Положение о материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Каневской реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»;

Перечень профессий (должностей) работников, которым бесплатно выдается специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты;

Перечень профессий (должностей) работников, которым бесплатно выдаются смывающие и (или) обезвреживающие средства;

Соглашение по охране труда;

Перечень профессий (должностей) работников, которым выплачивается компенсация за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

Приложение 1
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКУ СО КК «Каневской
реабилитационный центр»



Е.О. Водошнянова

1 декабря 2023 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации ГКУ СО КК «Каневской
реабилитационный центр»



Е.А. Нелюба

1 декабря 2023 г.

**Правила
внутреннего трудового распорядка
государственного казенного учреждения социального
обслуживания Краснодарского края «Каневской
реабилитационный центр для детей и подростков
с ограниченными возможностями»**

1. Общие положения

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

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, повышению качества предоставления услуг, рациональному использованию рабочего времени.

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

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к исполнению своих трудовых обязанностей, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного характера и общественного воздействия.

1.4. Вопросы, связанные с применением настоящих правил, решаются Работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка, – с учетом мнения профсоюзного комитета.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Работодатель (директор) учреждения назначается на должность и освобождается от нее министром министерства труда и социального развития Краснодарского края.

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения письменного трудового договора с Работодателем.

2.3. При приеме на работу работник обязан предъявить следующие документы:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

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

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

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

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

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

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических

средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Запрещается требовать при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.4. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

2.6. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

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

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя письменно не позднее, чем за две недели.

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Днем увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, предусмотренных ч.3 ст.84.1 ТК РФ.

3. Основные права, обязанности работников

3.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ;

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

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

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.2. Работники обязаны:

добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, своевременно и точно выполнять всю порученную работу, не допускать нарушений срока выполнения заданий, использовать все рабочее время по назначению, воздерживаться от действий, отвлекающих от выполнения прямых трудовых обязанностей, соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка;

улучшать качество работы, постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень, заниматься самообразованием;

поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей, соблюдать порядок делопроизводства;

эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, инвентарь и другие материальные ресурсы, бережно относиться к имуществу работодателя;

соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, производственную санитарии, правила противопожарной безопасности;

4. Основные права, обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

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

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, корпоративной этики;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством;

принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан:

соблюдать законодательство о труде, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; правильно организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечив необходимыми принадлежностями и оргтехникой, создавая здоровые и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда (технике безопасности, противопожарным нормам);

соблюдать оговоренные в трудовом договоре и Положении об условиях оплаты труда работников, условия оплаты труда, выдавать заработную плату в установленные сроки;

способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков путем направления на курсы повышения квалификации;

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

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

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

4.3. Работодатель, исполняя свои обязанности, стремится к созданию высокопрофессионального коллектива, развитию корпоративных отношений среди работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности учреждения.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье, для всех работников.

Продолжительность рабочего времени составляет не более 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

Режим рабочего времени для работников, кроме сторожей устанавливается следующий:

Начало работы: для женщин – 9⁰⁰ ч.; для мужчин – 8⁰⁰ ч.

Окончание работы: для женщин – 17⁰⁰ ч.; для мужчин – 17⁰⁰ ч.

Обеденный перерыв: для женщин – с 13⁰⁰ ч. до 13⁴⁸ ч.;

для мужчин – с 13⁰⁰ ч. до 14⁰⁰ ч.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.2. Для сторожей предусмотрен сменный режим работы с предоставлением выходных дней по графику. Графики сменности составляются ежемесячно, утверждаются Работодателем с учетом мнения профкома. График сменности доводится до сведения работников за один месяц до введения его в действие.

5.3. Работа в учреждении (кроме сторожей), в праздничные дни, производится по отдельному приказу в соответствии с трудовым законодательством.

При совпадении выходного и праздничного дней перенос выходного дня осуществляется в соответствии с трудовым законодательством РФ.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения «Профкома» не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для работников составляет 28 календарных дней.

Для работников учреждения предусмотрены ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день. Перечень должностей и продолжительность вышеуказанных отпусков определены настоящими Правилами (Приложение 2, 3).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском.

5.5. Для сторожей установлен суммированный учет рабочего времени. За учетный период принимается календарный год.

6. Поощрения работников

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников:

объявление благодарности;

выдача премии;

награждение ценными подарками, грамотами;

Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника, возложенных на него трудовых обязанностей, влечет применение к нему мер дисциплинарного характера и иных мер воздействия, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч.4 ст.193 ТК РФ).

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

7.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.5. Если в течение года со дня применения взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах к работнику, не применяются.

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

7.6. С правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все работники организации. Работники обязаны в повседневной работе соблюдать порядок, установленный правилами.

Специалист по кадрам



А.А. Мисюра

Приложение 3
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКУ СО КК «Каневской
реабилитационный центр»

Е.О. Волопьянова
1 декабря 2023г.
м.п.



СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации ГКУ СО КК
«Каневской реабилитационный центр»

Е.А. Нелюба
1 декабря 2023 г.
м.п.



**Продолжительность дополнительного оплачиваемого
отпуска за ненормированный рабочий день работников
ГКУ СО КК «Каневской реабилитационный центр»**

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска за ненор- мированный день (календарных дней)	Общая продолжи- тельность ежегод- ного отпуска (календарных дней)
1	2	3	4
1	Директор	14	42
2	Заместитель директора по воспита- тельной и реабилитационной работе	14	42
3	Заместитель директора по админи- стративно-хозяйственной работе	14	42
4	Водитель автомобиля	5	33

Специалист по кадрам

А.А. Мисюра

38
Приложение 4
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКУ СО КК
«Каневской реабилитационный
центр»


Е.О. Водопьянова

«11» декабря 2023 г.

М.П.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГКУ СО КК «Каневской
реабилитационный центр»


Е.А. Нелюба

«11» декабря 2023 г.

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда работников государственного
казенного учреждения социального обслуживания
Краснодарского края «Каневской реабилитационный
центр для детей и подростков с ограниченными
возможностями»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Каневской реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее - Положение) разработано в соответствии с Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (в редакции Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 22.02.2017 № 120), от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» (в редакции постановления Губернатора Краснодарского края от 16 августа 2023 г. № 588), постановлением Губернатора Краснодарского края от 16 августа 2023 г. № 590 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края» и другими законодательными и нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на все категории работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Каневской реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее – учреждение).

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

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются директором учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Положением о материальном стимулировании работников учреждения предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание.

2.3. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором учреждения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы.

Размеры повышающих коэффициентов к окладам по профессиональным квалификационным группам должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг:

по занимаемой должности специалистов третьего уровня:

специалист по социальной работе – 0,12;

по занимаемой должности руководителей структурных подразделений:

заведующий отделением – 0,20.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новых окладов и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладам.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимает директор учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу – 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладам.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается директором учреждения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и утверждается приказом директора учреждения.

К профессиям высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, относятся водители легковых автомобилей, имеющих первый класс и занятых перевозкой контингента.

Максимальный размер повышающего коэффициента к окладу – 0,3.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

2.7. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры повышающего коэффициента к окладу по должностям, предусматривающим категорирование:

имеющий производное должностное наименование «ведущий» - 0,20;

при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;

при наличии первой квалификационной категории – 0,10;

при наличии второй квалификационной категории – 0,05.

Размеры повышающего коэффициента к окладу по должностям, предусматривающим категорирование педагогических работников:

при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» - 0,25;

при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;

при наличии первой квалификационной категории – 0,15;

Размеры повышающего коэффициента к окладу за ученую степень, наличие почетного звания:

доктора наук – 0,2;

кандидата наук – 0,1;

за наличие почетного звания – 0,1.

2.8. Работникам учреждения, имеющим ученые степени кандидата или доктора наук по направлениям образования, приоритетным для социального обслуживания (социальное, педагогическое, медицинское, юридическое) и работающим по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены требованиями к квалификации по разрядам оплаты), указанное повышение к окладу может быть увеличено.

Диапазон увеличения – от 0,05 до 0,15.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Применение повышающего коэффициента начинается с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (присвоение категории, ученой степени, класса и т.д.).

2.9. Пункты 2.4. - 2.8. также распространяются на должности специалистов, служащих, не включенные в единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, и профессии рабочих, не включенные в единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Министерства труда Российской Федерации и Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.10. Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания суммируются по каждому из оснований.

Повышающие коэффициенты к окладу за почетное звание применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач», «Заслуженный работник социального обеспечения Российской Федерации» и «Заслуженный работник социальной защиты населения

Краснодарского края», упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

2.11. Размеры окладов, определенные с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию, устанавливаются в течение 5 лет со дня издания приказа органа (учреждения) здравоохранения о присвоении квалификационной категории.

За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

В случае уважительной причины по представлению директора учреждения срок переаттестации специалиста может быть перенесен на три месяца, в течение которых работнику выплачивается оклад с учетом квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления

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

К выплатам компенсационного характера относятся:

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

3.1.2. Выплаты специалистам за работу в сельской местности.

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

3.1.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации; за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;

за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответ-

ствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

3.3. Работникам учреждения, занятым на работах с опасными для здоровья и особыми условиями труда устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам.

Конкретный перечень должностей работников, которым устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам в связи с наличием в их работе опасных для здоровья и особых условий труда утверждается директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом работников. Устанавливается повышающий коэффициент к окладам в размере 0,25 оклада по структурным подразделениям для следующих должностей работников:

Аппарат учреждения:

директор;
заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе;
заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
специалист по кадрам;
специалист по охране труда;
экономист, специалист по закупкам;
юрисконсульт;
программист;
делопроизводитель;
заведующий хозяйством;
водитель автомобиля;
уборщик служебных помещений;
дворник;
сторож;
вахтер;
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

Отделение психолого-педагогической реабилитации:

заведующий отделением;
инструктор по физической культуре;
педагог-психолог;
социальный педагог;
учитель-логопед.

Отделение социально-медицинской реабилитации:

заведующий отделением;
врач-педиатр;
медицинская сестра по массажу.

Отделение диагностики и разработки планов социальной реабилитации:

заведующий отделением;
специалист по социальной работе;
учитель-дефектолог;

педагог-психолог;
социальный педагог;
методист.

3.4. Применение повышающего коэффициента к окладу, определенного в пункте 3.3. настоящего раздела, образует должностной оклад.

3.5. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

При этом Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаются оптимальными или допустимыми, повышение оплаты труда не производится.

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

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

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

3.8. Работникам учреждений, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности.

Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Перечень должностей работников, по которому могут устанавливаться указанные доплаты, и размеры доплат определяются директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.9. К работе в выходной или нерабочий праздничный день может допускаться лишь тот персонал, который необходим для функционирования учреждения и для выполнения неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ, и она оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

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

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

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

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

3.11. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются трудовым договором.

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

В этих случаях работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации производится доплата к окладу (должностному окладу) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.13. Установление размера доплат за совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника оформляется приказом директора учреждения с указанием совмещаемой (замещаемой) должности (профессии), объема дополнительной работы, размера доплаты и срока совмещения (замещения). Оформление отмены или уменьшения размера доплаты за совмещение (замещение) производится на основании приказа по учреждению.

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

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

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

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

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

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

4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления

4.1. Работникам учреждения, в пределах утвержденных ассигнований по фонду оплаты труда устанавливаются выплаты за продолжительность стажа непрерывной работы, за качество выполняемых работ, а также за интенсивность и высокие результаты работы.

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

заместителям директора учреждения и иным работникам, подчиненным директору учреждения непосредственно;

руководителям структурных подразделений учреждения и иным работникам, подчиненным заместителям директора, - по представлению заместителей директора;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу за продолжительность непрерывной работы устанавливается:

4.3.1. В размере 0,2 оклада за первые три года и 0,1 за последующие 2 года непрерывной работы, но не выше 0,3 оклада всем работникам учреждения.

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

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

Право на получение надбавки наступает с момента (дня) исполнения трехлетнего и пятилетнего стажа непрерывной работы и на основании приказа директора учреждения надбавка выплачивается ежемесячно в размере, указанном в подпунктах 4.3.1. настоящего пункта.

Порядок исчисления стажа за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания приведен в приложении № 3 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края, утвержденного Постановлением Губернатора Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» (в редакции постановления Губернатора Краснодарского края от 16 августа 2023 г. № 588).

4.3.3. Стимулирующая надбавка выплачивается также работникам учреждений, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.4. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при:

обеспечении стабильного уровня качества услуг; (социально-педагогических, социально-бытовых, социально-медицинских, социально-психологических, социально-трудовых, социально-правовых, услуг по повышению коммуникативного потенциала);

соблюдении регламентов, стандартов, технологий при выполнении работ (оказании услуг);

соблюдении установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

применении в практической работе новых технологий (социальных, медицинских и т.д.);

отсутствии обоснованных жалоб со стороны обслуживаемых;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

отсутствии нарушений санитарно-эпидемиологического режима.

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

Максимальным размером надбавка не ограничена.

4.5. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (включая надбавки за классность водителям) устанавливается работникам на определенный срок. При ее назначении учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

перевыполнение норм нагрузки;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

участие в работе комиссий;

оперативность выполняемой работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (подразделения);

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых программ, реформировании;

внесение предложений по совершенствованию профессиональной служебной деятельности;

выполнение требований охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности;

выполнение требований по оборудованию помещений специальными устройствами, приспособлениями для передвижения инвалидов (пандусами, поручнями, лифтовыми подъемниками);

участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, научно-практических конференциях, семинарах.

4.5.1. Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на определенный срок, но не более календарного года приказом директора учреждения по согласованию с выборным профсо-

юзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

5. Надбавка за классность водителям устанавливается:

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

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

5.1. Определение классности водителей осуществляется на условиях:

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

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

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

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также повышающих коэффициентов производятся в соответствии с утвержденным Положением о материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Каневской реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями».

Заместитель директора
по административно-
хозяйственной работе

Е.А. Носова

СОГЛАСОВАНО
Ведущий специалист, экономист
ГКУ КК «Каневская ЦБ УСО»

Т.Н. Луценко

Приложение 5
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКУ СО КК «Каневской
реабилитационный центр»


Е.О. Водопьянова
2023 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГКУ СО КК «Каневской
реабилитационный центр»


Е.А. Нелюба
2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников
государственного казенного учреждения
социального обслуживания Краснодарского
края «Каневской реабилитационный центр
для детей и подростков с ограниченными
возможностями»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Каневской реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (в редакции Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 22 февраля 2017 г. № 120), от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» (в редакции Постановления Губернатора Краснодарского края от 16 августа 2023 г. № 588), постановлением Губернатора Краснодарского края от 16 августа 2023 г. № 590 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», приказом министерства социального развития и семейной политики Краснодарского края от 25 марта 2013 г. № 450 «Об утверждении положения о материальном стимулировании директоров государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края» (в редакции приказа министерства труда и социального развития Краснодарского края от 19 июня 2020 г. № 782) и други-

ми законодательными и нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Клиновской реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (далее – учреждение) и предусматривает дифференцированный подход к установлению надбавок стимулирующего характера и премированию в зависимости от личного вклада работников в улучшение показателей деятельности учреждения.

Премирование и установление выплат стимулирующего характера является правом директора учреждения.

2. ПРЕМИРОВАНИЕ

2.1. По настоящему Положению премирование работников учреждения производится:

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

2.1.1. Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор учреждения.

2.2. Премирование работников учреждения производится приказом директора учреждения с учетом системы оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, выполняемой работы на основании письменных предложений руководителей структурных подразделений.

Предложения по увеличению, снижению размера или полному лишению премии за тот период, по итогам которого производится премирование, вносятся в письменном виде с учетом достижений, недостатков или нарушений, допущенных в работе:

заместителям директора учреждения и иным работникам, подчиненным директору непосредственно;

руководителям структурных подразделений учреждения и иным работникам, подчиненным заместителям директора, - по представлению заместителей директора;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

2.3. Премирование по итогам работы производится с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения в целом, в пределах утвержденных ассигнований по фонду оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы являются:

выполнение экономических и производственных показателей деятельности учреждения в целом;

экономия финансовых и материальных ресурсов учреждения;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течении месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

отсутствие жалоб со стороны получателей социальных услуг;

применение в практической работе новых технологий (социальных, медицинских, психологических, правовых, педагогических);

полное и своевременное освоение бюджетных средств;

отсутствие нарушений в использовании государственного имущества.

2.4. Размер премии по итогам работы может быть увеличен:

за внедрение в деятельность учреждения новых технологий по социальному обслуживанию семьи и детей – до 50%;

за инициативный и творческий подход к работе, обеспечивающий улучшение производственных и финансовых показателей учреждения – до 100%;

за организацию и проведение мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, праздников, участие в социально-значимых краевых и зональных мероприятиях – до 100%.

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

нарушении трудовой или производственной дисциплины – до 80 %;

невыполнении должностных инструкций – до 80 %;

ухудшении качества оказываемых услуг – до 80 %;

нарушении правил внутреннего трудового распорядка – до 80 % ;

нарушении санитарно-эпидемиологического режима – до 80 %;

нарушении требований охраны труда и пожарной безопасности – до 80 %;

наличии обоснованных устных или письменных жалоб – до 80 %;

не обеспечении сохранности имущества и несоблюдении установленного порядка использования материальных ценностей и других материальных ресурсов – до 80 %;

использовании профессиональных знаний по занимаемой должности и отношений с клиентами в личных целях — до 80 %;

предоставленной ложной информации об объеме и качестве выполненной работы – до 80 %;

причастности работника к снижению экономических и производственных показателей деятельности учреждения в целом до – 80 %.

2.6. Премирование по итогам работы не производится при:
увольнении с работы по инициативе администрации за нарушение должностных обязанностей, Правил внутреннего трудового распорядка;
наложении дисциплинарного взыскания, хищении и другим прищам, по которым работник учреждения виновен в совершении неправомерных действий;
прохождении испытательного срока;
принятии на работу без испытательного срока и проработавшим менее одного месяца.

2.7. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам учреждения одновременно в размере двух окладов (должностных окладов) при:

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

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

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

2.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размерам премия за выполнение особо важных и срочных работ (оперативность, качественный результат труда, проведение мероприятий и другое) не ограничена.

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

3. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ И ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ДЕНЕЖНОЕ ПОощРЕНИЕ

3.1. В пределах утвержденных ассигнований по фонду оплаты труда и за счет экономии работникам учреждения может выплачиваться единовременная материальная помощь и единовременное денежное поощрение на основании приказа директора учреждения.

3.2. Единовременная материальная помощь может оказываться в связи со следующими событиями в жизни работника:

рождением ребенка (в течение 6 месяцев с момента рождения);

первым бракосочетанием (в течение 3 месяцев с момента бракосочетания);

тяжелой болезнью, более одного месяца, подтвержденной непрерывным листком нетрудоспособности;

действием непреодолимой силы (пожар, наводнение), смертью работника, его родителей, детей, супруга.

Единовременное денежное поощрение оказывается к (юбилейной дате 50, 60 лет, далее каждые 5 лет), профессиональному празднику - «Дни профессионального работника», при уходе на пенсию, по результатам внедрения рационализаторских предложений, а так же за проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию сотрудника.

Выплата единовременного денежного поощрения производится в соответствии с приказом директора учреждения, изданного на основании ходатайства заместителя директора или заведующего структурным подразделением, по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.3. Оказание единовременной материальной помощи работникам, а в случае смерти работника или его близких родственников (родители, дети, супруг (а)), производится в соответствии с приказом директора учреждения, изданного на основании ходатайства заместителя директора или заведующего структурным подразделением, с приложением заявления работника или заявления его близких родственников (в случае смерти работника) и подтверждающих документов, по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.4. Размер единовременной материальной помощи, единовременного денежного поощрения устанавливается работнику как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном размере (рублях), но не более оклада работника по занимаемой должности.

Размер выплаты определяется в каждом случае в зависимости от имеющихся средств в учреждении, предусмотренных по фонду оплаты труда.

3.5. Кроме случаев, перечисленных в пункте 3.2., по решению директора учреждения, при наличии экономии по фонду оплаты труда работнику учреждения может быть выплачена дополнительная материальная помощь.

3.6. Единовременная материальная помощь, единовременное денежное поощрение не выплачиваются работникам учреждения:

проработавшим менее шести месяцев;

находящимся в отпусках, связанных с рождением ребенка (кроме единовременной материальной помощи, связанной с рождением ребенка).

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам учреждения, в пределах утвержденных бюджетных ассигнований, на оплату труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплата за продолжительность стажа непрерывной работы;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы (включая надбавки за классность водителям);

выплаты за качество выполняемых работ.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в виде надбавок, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, и производятся по решению директора учреждения в преде-

лах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

заместителям директора, и иным работникам, подчиненных непосредственно директору;

руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям директора, – по представлению заместителей директора;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителей структурных подразделений.

4.3. Надбавка за продолжительность непрерывной работы (повышающий коэффициент к окладу за продолжительность непрерывной работы) устанавливается:

4.3.1. В размере 0,2 оклада за первые три года и 0,1 за последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,3 оклада всем работникам учреждения. Применение повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливается в процентном отношении к окладу.

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

Право на получение надбавки наступает с момента (дня) исполнения трехлетнего или пятилетнего стажа непрерывной работы, и на основании приказа директора учреждения выплачивается ежемесячно в размере, указанном в подпункте 4.3.1. настоящего пункта.

4.3.3. Надбавка выплачивается также работникам учреждения, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала, в порядке исчисления стажа за продолжительность непрерывной работы и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.4. Стимулирующие надбавка за качество выполняемых работ устанавливается на определенный срок при:

обеспечении стабильного уровня качества услуг (социально-педагогических, социально-бытовых, социально-медицинских, социально-психологических, социально-трудовых, социально-правовых, услуг по повышению коммуникативного потенциала) до 100%;

соблюдении регламентов, стандартов, технологий при выполнении работ (оказании услуг) до 100%;

соблюдении установленных сроков выполнения работ (оказания услуг) до 100%;

применении в практической работе новых технологий (социальных, медицинских и т.д.) до 100 %;

отсутствии обоснованных жалоб со стороны обслуживаемых до 100 %;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения до 100%;

отсутствии нарушений санитарно-эпидемиологического режима до 100%.

4.5. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается на определенный срок, но не более календарного года, приказом директора учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом, на основании представления руководителя структурного подразделения.

Надбавка отменяется при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ. Размер надбавки за качество выполняемых работ устанавливается как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере (рублях), но не более 100 % оклада.

4.6. Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаются работникам учреждения до 300 % за:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- перевыполнение норм нагрузки;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- участие в работе комиссий;
- оперативность выполняемой работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (подразделения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, целевых программ, реформировании;
- внесение предложений по совершенствованию профессиональной служебной деятельности;
- выполнение требований охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности;
- выполнение требований по оборудованию помещений специальными устройствами, приспособлениями для передвижения инвалидов (пандусами, поручнями, лифтовыми подъемниками);
- участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, научно-практических конференциях, семинарах.

4.7. Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора учреждения как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере (рублях) на определенный срок (месяц, квартал, год), но не более календарного года по согласованию с выборным профсоюзным органом на основании представления руководителя структурного подразделения. Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

4.8. Надбавка за классность водителям устанавливается:

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

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

4.8.1. Определение классности водителей осуществляется на условиях:

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

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

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

5. ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К ОКЛАДАМ

5.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

повышающий коэффициент к окладу за квалифицированную категорию, ученую степень, почетное звание.

5.2. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимает директор учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающие коэффициенты могут быть отменены приказом директора учреждения:

при ухудшении показателей в работе;

при снижении нагрузки по выполняемому объему работ;

при окончании срока выполнения особо важных и срочных работ;

при наложении дисциплинарного взыскания.

5.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения, занятым в сфере предоставления со-

циальных услуг (в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ) при наличии следующих условий:

1) по занимаемой должности специалистов третьего уровня:

специалист по социальной работе – 0,12 – наличие высшего профессионального образования и стажа работы в должности специалиста по социальной работе не менее 1 года или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по социальной работе не менее 3 лет, а также в порядке исключения лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности;

2) по занимаемой должности руководителей структурных подразделений:

заведующий отделением – 0,20 – при наличии высшего профессионального образования и стажа работы по профилю не менее одного года, или среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее трех лет, а также в порядке исключения лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новых окладов и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладам.

5.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен:

заместителям директора – до 2,0 за уровень профессиональной подготовки; сложность и важность выполняемой работы; выполнение плановых показателей учреждения; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности и иной информации; удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых социальных услуг; осуществление инновационной деятельности; укрепление материально-технической базы учреждения и эффективное расходование бюджетных средств; обеспечение безопасной и бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения; обладающим достаточным практическим опытом;

заведующим отделениями – до 1,0 за уровень самостоятельности и ответственности; сложность и важность выполняемой работы; высокий уровень координации работы сотрудников и осуществление качественного контроля; качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; участие в разра-

ботке оценки системы качества труда работников; соблюдение требований профессиональной этики; осуществление инновационной деятельности; участие в проведении внутренних проверок; обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности;

специалистам по социальной работе – до 1,0 за уровень профессиональной подготовки; соблюдение требований профессиональной этики; надлежащее выполнение приказов руководства учреждения; оперативность выполняемой работы; качественное ведение рабочей документации, подготовку и своевременную сдачу отчетности; разъездной характер работы; совершенствование предоставления услуг; обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности;

техническим исполнителям – до 1,5 за уровень профессиональной подготовки; надлежащее исполнение трудовых обязанностей; своевременное и качественное оформление документации; качественное выполнение особо важных и особо сложных заданий; совершенствование профессиональной деятельности; работу над повышением имиджа учреждения;

педагогам – до 3,0 за уровень профессиональной подготовки, педагогическую и методическую компетентность; надлежащее исполнение трудовых обязанностей; совершенствование предоставления услуг; качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; инициативу, применение инновационных технологий, творчество в работе; соблюдение требований профессиональной этики; участие в конкурсах профессионального мастерства, научно-практических конференциях, семинарах; проведение работы, направленной на повышение имиджа учреждения; качественную подготовку, участие в мероприятиях, открытых занятиях;

медицинскому персоналу - до 3,0 за уровень профессиональной подготовки; надлежащее исполнение трудовых обязанностей; совершенствование предоставления услуг; качество выполнения медицинских процедур; качественное ведение рабочей документации, подготовку и своевременную сдачу отчетности; надлежащее соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, требований СанПиН в учреждении; соблюдение требований профессиональной этики;

специалисту по кадрам – до 2,0 за уровень профессиональной подготовки; сложность и важность выполняемой работы; качественное выполнение особо важных и особо сложных заданий; оперативность выполняемой работы; своевременное и качественное оформление документов по персоналу; эффективный подбор и расстановку кадров; качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности;

специалисту по охране труда — до 1,5 за уровень профессиональной подготовки, методическую компетентность; надлежащее исполнение трудовых обязанностей; своевременное обеспечение структурных подразделений нормативной документацией, качественную подготовку и своевременную сдачу от-

четности по вопросам условий и охраны труда; отсутствие случаев производственного травматизма;

экономисту, юристконсульту – до 3,0 за уровень профессиональной подготовки; сложность и важность выполняемой работы; своевременное, правильное освоение бюджетных средств, соблюдение финансовой и договорной дисциплины; укрепление материально-технической базы учреждения; соблюдение требований охраны труда, техники безопасности и противопожарных мероприятий; качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; обеспечение экономии материальных ресурсов, энергопотребления, водопотребления; обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности;

водителям – до 1,5 за надлежащее исполнение трудовых обязанностей; обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы автотранспорта; за целевое расходование горюче-смазочных материалов; за правильное оформление путевых листов;

всем работникам учреждения - до 1,0 за уровень профессиональной подготовки; оперативность выполняемой работы; соблюдение требований профессиональной этики; участие в реформировании работы учреждения; в подготовке и проведении мероприятий в учреждении и за его пределами; обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, с учетом важности выполняемой работы.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу – 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливается в процентном соотношении к окладам.

5.5. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

К профессиям высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, относятся водители автобусов и легковых автомобилей, имеющих 1 класс и занятые перевозкой контингента и выполняющим проверку технического состояния автомобиля перед выездом, сдачу его и постановку на отведенное место по возвращению, устранение возникших во время работы мелких неисправностей, не требующих разборки механизмов, оформление путевых документов

Максимальный размер повышающего коэффициента к окладу – 0,3.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий ко-

эффицент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливается в процентном отношении к окладам.

5.6. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры повышающего коэффициента к окладу по должностям, предусматривающим категорирование:

имеющим производное должностное наименование «ведущий» - 0,20;

при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;

при наличии первой квалификационной категории – 0,10;

при наличии второй квалификационной категории – 0,05.

Размеры повышающего коэффициента к окладу по должностям, предусматривающим категорирование педагогических работников:

при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» - 0,25;

при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;

при наличии первой квалификационной категории – 0,15;

Размеры повышающего коэффициента к окладу за ученую степень, наличие почетного звания:

доктора наук – 0,2;

кандидата наук – 0,1;

за наличие почетного звания – 0,1.

5.6.1. Работникам учреждений, имеющим ученые степени кандидата или доктора наук по направлениям образования, приоритетным для социального обслуживания (социальное, педагогическое, медицинское, юридическое) и работающим по соответствующему профилю (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены требованиями к квалификации по разрядам оплаты), указанное повышение к окладу может быть увеличено.

Диапазон увеличения – от 0,05 до 0,15.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

5.6.2. Применение повышающего коэффициента начинается с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (присвоение категории, ученой степени, класса и т.д.).

5.6.3. Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания суммируются по каждому из оснований.

Повышающие коэффициенты к окладу за почетное звание применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный врач» и «Заслуженный врач», «Заслуженный работник социального обеспечения Российской Федерации» и «Заслуженный работник социальной защиты населения Краснодарского края» упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

5.6.4. Повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию учитываются при работе медицинских работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

5.6.5. Размеры окладов, определенные с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию, устанавливаются в течение 5 лет со дня издания приказа органа (учреждения) здравоохранения о присвоении квалификационной категории.

За три месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение квалификационной категории в течение трех месяцев со дня их получения.

В случае уважительной причины по представлению директора учреждения срок переаттестации специалиста может быть перенесен на три месяца, в течение которых работнику выплачивается оклад с учетом квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения.

Повышение окладов за наличие почетного звания работников, должности которых не предусмотрены настоящим Положением, производится в порядке, установленном для соответствующих государственных учреждений Краснодарского края.

Заместитель директора
по административно-
хозяйственной работе



Е.А. Носова

СОГЛАСОВАНО
Ведущий специалист, экономист
ГКУ КК «Каневская ЦБ УСО»



Т.Н. Луценко

Приложение 6
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКУ СО КК
«Каневской реабилитационный
центр»

Е.О. Водопьянова
1 декабря 2023г.

1 декабря 2023г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГКУ СО КК «Каневской
реабилитационный центр»

Е.А. Нелюба

1 декабря 2023г.

**Перечень профессий
(должностей) работников, которым бесплатно выдается
специальная одежда, специальная обувь и другие
средства индивидуальной защиты до 31.12.2024**

№ п/п	Профессия (должность)	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на 1 работника в год (штука, пара)	Основание для предоставления
1	Уборщик служебных помещений аппарата учреждения	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 171 приказа Министерства труда РФ от 09.12.2014 № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
2	Водитель автомобиля аппарата учреждения	Жилет сигнальный (2 класс защиты)	1 шт.	п. 2 приказа Минздравсоцразвития РФ от 22.07.2009 № 357н
		Костюм хлопчатобумажный	дежурный	
		Перчатки хлопчатобумажные	6 пар	
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий аппарата учреждения	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 135 приказа Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 № 997 н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	

		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
4	Дворник аппарата учреждения	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 23 приказа Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 № 997 н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
5	Заведующий отделением; врач-педиатр; медицинская сестра по массажу отделения социально-медицинской реабилитации	Халат или костюм хлопчатобумажный	2 шт.	п. 22 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 № 777н
		Колпак или косынка хлопчатобумажная	2 шт.	
		Тапочки кожаные	1 пара на 2 года	

Специалист по охране труда

Подгайная

С.Н. Подгайная

Приложение 7
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКУ СО КК
«Каневской реабилитационный
центр»
Е.О. Водопьянова

1 декабря 2023г.
М.П.



СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГКУ СО КК «Каневской
реабилитационный центр»

Е.А. Нелюба

1 декабря 2023г.



**Перечень профессий
(должностей) работников, которым бесплатно выдается
специальная одежда, специальная обувь и другие
средства индивидуальной защиты
с 1 января 2025 г. по 2 декабря 2026 г.**

№ п/п	Профессия (должность)	Тип средства защиты	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на 1 работника в год (штук, пара)	Основание для предоставления
1	Уборщик служебных помещений аппарата учреждения	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приложение № 1 - приложение № 2 приказа Министерства труда РФ от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов и от скольжения)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головой убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
2	Водитель автомобиля аппарата учреждения	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приложение № 1 - приложение № 2 приказа Министерства труда РФ от
			Костюм для защиты	1 шт.	

			от механических воздействий (истирания)		29.10.2021 № 767н	
			Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара		
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар		
		Средства защиты головы	Головой убор для защиты от общих производственных загрязнений			
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости			
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений аппарата учреждения	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приложение № 1 - приложение № 2 приказа Министерства труда РФ от 29.10.2021 № 767н	
			Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара		
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар		
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений		1 шт.
				Каскетка защитная от механических воздействий		1 шт. на 2 года
4	Дворник аппарата учреждения	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приложение № 1 - приложение № 2 приказа Министерства труда РФ от 29.10.2021 № 767н	
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.		

			Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур и ветра	Куртка	1 шт.	Приложение № 2 приказа Министерства труда РФ от 29.10.2021 № 767н
5	Врач-педиатр; медицинская сестра по массажу отделения социально-медицинской реабилитации	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	2 шт.	Приложение № 1 - приложение № 2 приказа Министерства труда РФ от 29.10.2021 № 767н
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной	до износа	

			защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски		
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от биологических факторов (микроорганизмов)	Перчатки	12 пар	Приложение № 2 приказа Министерства труда РФ от 29.10.2021 № 767н
6	Заведующий отделением социально-медицинской реабилитации	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	2 шт.	Приложение № 1 - приложение № 2 приказа Министерства труда РФ от 29.10.2021 № 767н
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	

Специалист по охране труда

Логотип

С.Н. Подгайна

Приложение 8
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКУ СО КК

«Каневской реабилитационный центр»



Е.Ф. Водопомянова

1 декабря 2023г.
М.П.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации ГКУ СО КК «Каневской реабилитационный центр»



Е.А. Нелюба

1 декабря 2023г.
М.П.

Перечень профессий (должностей) работников, которым бесплатно выдаются смывающие и (или) обезвреживающие средства до 31.12.2024

(основание п. 7 приказ Минздравсоцразвития от 17.12.2010 № 1122-н в ред. приказов Минтруда РФ от 07.02.2013 № 48н, от 20.02.2014 № 103н)

№ п/п	Наименование профессий	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц (грамм, миллилитр)
1	Уборщик служебных помещений аппарата учреждения	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук, для мытья тела	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Водитель автомобиля аппарата учреждения	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук, для мытья тела	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Дворник аппарата учреждения	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук, для мытья тела	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий аппа-	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук,	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства

	рата учреждения	для мытья тела	в дозирующих устройствах)
5	Медицинская сестра по массажу отделения социально-медицинской реабилитации	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук, для мытья тела	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6	Врач-педиатр отделения социально-медицинской реабилитации	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук, для мытья тела	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Специалист по охране труда

Подгайна

С.Н. Подгайна

Приложение 9
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКУ СО КК
«Каневской реабилитационный
центр»



Е.О. Водопьянова

1 декабря 2023г.
М.П.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГКУ СО КК «Каневской
реабилитационный центр»



Е.А. Нелюба

1 декабря 2023г.
М.П.

**Перечень профессий (должностей) работников,
которым бесплатно выдаются дерматологические средства
индивидуальной защиты и смывающие средства
с 01.01.2025 по 02.12.2026**

(основание приложение № 3 к приказу Министерства труда и социальной
защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н)

№ п/ п	Наименование профессий	Дерматологи- ческие средства индивидуаль- ной защиты за- щитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл Средства защи- ты от биологи- ческих факто- ров (микроор- ганизмов): вирусов (сред- ства с противо- вирусным (вирулицид- ным) действием)	Дерматологи- ческие средства индивидуаль- ной защиты ре- генерирующего (восстанавли- вающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	Дерматологические средства индивиду- альной защиты очи- щающего типа, смыва- ющие средства, норма выдачи на 1 месяц, мл Средства для очище- ния от неустойчивых загрязнений и смыва- ющие средства, мл/гр
1	Уборщик слу- жебных по- мещений ап- парата учре- ждения	-	100	250 / 200

2	Водитель автомобиля аппарата учреждения	-	100	250 / 200
3	Дворник аппарата учреждения	-	100	250 / 200
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий аппарата учреждения	-	100	250 / 200
5	Медицинская сестра по массажу аппарата учреждения	100	100	250 / 200
6	Врач-педиатр аппарата учреждения	100	100	250 / 200

Специалист по охране труда

Подгайна

С.Н. Подгайна

Приложение 10
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКУ СО КК
«Каневской реабилитационный
центр»

Е.О. Водопьянова
1 декабря 2023г.



СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГКУ СО КК «Каневской
реабилитационный центр»

Е.А. Нелюба

1 декабря 2023г.



**Соглашение
по охране труда между администрацией и профсоюзным
комитетом ГКУ СО КК «Каневской реабилитационный
центр» на 2023-2026 годы**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Ко-л-во	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок-выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Основания
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	шт., комплект, пара	88	48,0	Ежегодно	Директор, заместитель директора по АХР, специалист по ОТ	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н
2	Приобретение дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств	чел.	7	9,0	Ежегодно	Заместитель директора по АХР, специалист по ОТ	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н
3	Проведение периодического медицинского осмотра сотрудников учреждения	чел.	35	200,0	Ежегодно	Директор, заместитель директора по АХР, специалист по ОТ	Приказ Минздрава РФ от 28 января 2021 г. № 29Н
4	Проведение обучения по	чел.	18	18,0	Декабрь	Заместитель директора	Постановление Правительства РФ

	оказанию первой помощи пострадавшим				2025, март 2026, август 2026	по АХР, специалист по кадрам	от 24 декабря 2021 г. № 2464
5	Проведение обучения по охране труда по программе обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда	чел.	8	8,0	Октябрь 2025, декабрь 2025	Заместитель директора по АХР, специалист по ОТ	Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. № 2464
6	Проведение обучения по охране труда по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных или опасных производственных факторов	чел.	18	18,0	Март 2025, октябрь 2025, декабрь 2025, апрель 2026	Заместитель директора по АХР, специалист по ОТ	Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. № 2464
7	Организация и проведение в установленном порядке инструктажей по охране труда	чел.	35	без финансирования	1 раз в полугодие, при приеме на работу	Заместитель директора по АХР, специалист по ОТ, ответственные за проведение инструктажей	ТК РФ ст. 219
8	Организация проведения профилактических прививок	чел.	-	без финансирования	По графику	Заместитель директора по АХР, специалист по ОТ, заведующий ОСМП	Приказ Минздрава РФ от 6 декабря 2021 г. № 1122Н
9	Приобретение аптек первой медицинской помощи	шт.	3	2,5	Ноябрь 2025, Март 2026	Заместитель директора по АХР, специалист по ОТ,	Приказ Минздрава РФ от 15 декабря 2020 г. № 1331Н, Приказ Минздрава

						экономист аппарата учреждения	РФ от 8 октября 2020 г. № 1080Н
--	--	--	--	--	--	-------------------------------------	---------------------------------------

Специалист по охране труда

Подгайна

С.Н. Подгайна

Приложение 11
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКУ СО КК
«Каневской реабилитационный
центр»



Е.О. Водопьянова

1 декабря 2023г.
М.П.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГКУ СО КК «Каневской
реабилитационный центр»



Е.А. Нелюба

1 декабря 2023г.
М.П.

**Перечень
профессий (должностей) работников, которым
выплачивается компенсация за работу во вредных
и (или) опасных условиях труда**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	% компенсации от должностного оклада	Основание
Отделение социально-медицинской реабилитации			
1	Врач-педиатр	4	ст. 147 ТК РФ, результаты специальной оценки условий труда

Специалист по охране труда

Подпись

С.Н. Подгайна

Верно, прошито, пронумеровано и скреплено
печатью: 76

Сквозь шить лист *06*

Директор ГКУ БО КК «Каневской
реабилитационный центр»

«01» *2008* *г.* *И.В. О. Водопьянова*

