

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Г.В. Илюхина

«18» 06 2021 г.

Директор ГКУ СО КК  
«Новокубанский КЦРИ»  
Е.А. Форостова

«18» 06 2021 г.



## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

*Государственного казенного учреждения социального  
обслуживания Краснодарского края «Новокубанский  
комплексный центр реабилитации инвалидов»*

*на 2021-2024 годы*



**Утвержден**  
общим собранием  
работников

**Протокол**  
от «18» июня 2021 г.  
№ 8

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), федеральных законов, законов Краснодарского края и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работники государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Новокубанский комплексный центр реабилитации инвалидов» в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета учреждения Илюхиной Галины Васильевны;

государственное казенное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Новокубанский комплексный центр реабилитации инвалидов» в лице директора учреждения Форостовой Елены Алексеевны.

1.3. Настоящий коллективный договор вступает в силу 1 июля 2021 года и действует в течение трех лет.

1.4. Коллективный договор:

является правовым актом, направленным на договорное регулирование социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, регулирующим и устанавливающим общие условия оплаты труда, условий охраны труда, режима труда и отдыха, а также гарантий и компенсаций работникам учреждения;

распространяется на работодателя и работников государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Новокубанский комплексный центр реабилитации инвалидов» (далее – учреждение);

не ограничивает права сторон коллективного договора в расширении социальных гарантий для работников учреждения;

обязателен к применению при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Федеральные законы, законы Краснодарского края и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Краснодарского края, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников применяются с момента вступления их в силу.

1.6. В течение 7 дней со дня подписания коллективного договора сторонами он в установленном порядке направляется на уведомительную регистрацию в ГКУ КК ЦЗН Новокубанского района.

1.7. По решению сторон коллективного договора в течение срока действия коллективного договора в его текст могут быть внесены изменения и дополнения в установленном порядке.

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

Данные изменения и дополнения направляются на уведомительную регистрацию в ГКУ КК ЦЗН Новокубанского района.

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

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

1.8. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснения положений коллективного договора осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

1.9. Представители сторон коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально - трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые отношения, профессиональные и социально - экономические права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по указанным вопросам.

1.10. Стороны обязуются 2 раза в год (в июле текущего года и январе следующего за отчетным года) информировать друг друга о выполнении принятых обязательств.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. Вопросы трудовых отношений работников учреждения регулируются ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

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

договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Условия, включаемые в коллективный договор, трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников учреждения по сравнению с законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и настоящим коллективным договором.

2.3. Режим труда работников учреждения регулируется правилами трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и являющимися приложением 1 к коллективному договору.

2.4. Работодатель обеспечивает работникам учреждения нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлен иной режим рабочего времени.

Для отдельных категорий работников учреждения может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым, по распоряжению работодателя они эпизодически при необходимости могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка по согласованию с выборным профсоюзным органом.

2.5. Для работников учреждения, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

2.6. Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

2.7. Работникам учреждения может предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с «Порядком предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем», утвержденного постановлением главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 года № 1155.

Перечень категорий работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, определяется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день суммируются и могут предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

2.8. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется работникам, замещающим должности педагогических работников на основании постановления Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (п. 2 раздела IV приложения к постановлению).

2.9. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Не допускается установление в трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительных оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих их положение по сравнению с другими работниками.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

2.10. В соответствии со статьей 128 ТК РФ, иными федеральными законами, законами Краснодарского края и настоящим коллективным договором работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

2.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения соответствующего выборного органа не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд.

2.12. При приеме на работу Работодатель вправе устанавливать испытательный срок, в целях проверки соответствия работника предполагаемой работе. Условия испытания определяются в трудовом договоре и закрепляются в приказе о приеме на работу. Срок испытания, не может превышать двух месяцев. Если работник не выдержал испытания, он может быть уволен до истечения испытательного срока без выплаты выходного пособия (ст. 70, 71 ТК РФ).

2.12.1. Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора

лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

2.12.2. Срок испытания для руководителя учреждения и заместителей, или иных обособленных структурных подразделений организаций составляет шесть месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.12.3. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.12.4. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.13. Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Стороны договорились, что по семейным обстоятельствам в исключительных случаях режим работы работников (матерей, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возраста, и других категорий) может быть изменен.

2.14. Привлечение к работе сверхурочно, в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе сверхурочно, в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях и в порядке, установленном ст. 99 и ст. 113 ТК РФ. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя, при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени на условиях ненормированного рабочего дня.

2.15. Привлечение работников к работе в выходной и не рабочий праздничный день осуществляется в соответствии с приказом работодателя, с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 113 ТК РФ).

2.16. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

(для обучающихся в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм);

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (за исключением случаев, когда письменного согласия работника продолжительность увеличена до 40 часов в неделю на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с выплатой работнику денежной компенсации);

для медицинских работников - не более 39 часов в неделю;

для педагогических работников - не более 36 часов в неделю.

2.17. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством.

2.18. Продолжительность рабочего дня или смены, предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

2.19. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

2.20. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю,

2.21. Отдельным категориям работникам предоставляются дополнительные выходные дни.

Родителям (опекунам, попечителям) для ухода за детьми-инвалидами по письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных

оплачиваемых выходных дня в месяц в Порядке, установленном Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 13.10.2014 г. № 1048).

2.22. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

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

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

Запрещено привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет (ст. 259, ст. 268 ТК РФ).

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, матери (отцы), воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работники, имеющие детей-инвалидов, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, инвалиды привлекаются к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от привлечения к работе в выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

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

3.2. Выплата заработной платы работникам учреждения производится не реже чем каждые полмесяца: 7 и 22 числа: 22 числа каждого месяца – заработную плату за первую половину месяца и 7 числа месяца, следующего за отработанным – заработную плату за вторую половину месяца путем перечисления денежных средств в кредитную организацию, указанную в заявлении работника на следующих условиях: открытие банковского счета, изготовление и обслуживание пластиковой карты осуществляются за счет средств работника; оплата за зачисление средств на банковские пластиковые карты осуществляется за счет средств работодателя. Выплачивается пропорционально отработанному времени письмо Минтруда от 10.08.2017 N 14-1/В-725).



В случае задержки заработной платы в установленные сроки работодатель несет ответственность в рамках законодательства Российской Федерации.

Выдача расчетных листов работникам учреждения фиксируется в журнале «Учета выдачи расчетных листов» под роспись работников.

3.3. В соответствии со статьей 136 ТК РФ, работодатель в письменной форме извещает каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.4. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) временно отсутствующего работника, производится доплата за совмещение профессий (должностей).

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

3.5. В случае неисполнения трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада.

При невыполнении норм труда, неисполнения трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

3.6. В случае если в период предупреждения работников учреждения о предстоящем сокращении численности или штата, увеличивается размер заработной платы работников в целом по учреждению, то увеличение распространяется и на высвобождаемых работников учреждения.

3.7. На весь период обучения работника учреждения, направленного на профессиональную переподготовку с отрывом от работы, сохраняется средняя заработная плата и место работы.

3.8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ);

3.9. Заработная плата и иные выплаты по заявлению работника могут выплачиваться ему путем перечисления на указанный работником счет в банке, все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживанию банковской пластиковой карты относятся на счет работодателя.

Расходы на изготовление пластиковой карты осуществляются за счет средств работников.

3.10. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

3.11. Оплачивать в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации работу в выходной или нерабочий праздничный день, включая должностной оклад, ежемесячное денежное поощрение и ежемесячную надбавку за сложность, и напряженность труда. Оплату в повышенном размере производить всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ) и письма Федеральной службы по труду и занятости от 8 февраля 2021 г. № 287-ТЗ «Об определении размера заработной платы за работу в выходные и нерабочие праздничные дни».

3.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

3.13. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ). Повышение оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в размере 20%.

3.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за три рабочих дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). (см п 3.9 «Отраслевого соглашения между Краснодарской краевой территориальной организацией общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и министерства труда и социального развития Краснодарского края на 2020-2022 гг»).

3.15. Уволенному работнику выплата причитающихся ему сумм (ст. 140 ТК РФ) производится в день увольнения, а также выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ);

3.16. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. При нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это

время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, предусмотренных законодательством, когда приостановка работ не допускается (статья 142 ТК РФ).

#### **4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

Работодатель:

4.1. В соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения Российской Федерации» (изменениями и дополнениями) совместно с выборным профсоюзным органом проводят мероприятия по обеспечению занятости работников учреждения.

В случае реорганизации, ликвидации учреждения или его структурных подразделений, либо при сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, в письменной форме предупреждает их персонально под роспись, а также информирует об этом выборный орган первичной профсоюзной организации и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации по законодательству Российской Федерации и Краснодарского края.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели работодатель должен в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

4.2. Работодатель осуществляет согласованные с выборным профсоюзным органом меры, предусмотренные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, по защите работников в случае введения неполного рабочего дня, неполной рабочей недели или увольнения.

4.3. Увольнение работников учреждения, осуществляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

4.4. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости,

В этих целях не менее чем за три месяца, работодатель сообщает в письменной форме органам службы занятости и соответствующим выборным профсоюзным органам о массовых увольнениях работников.

4.5. При сокращении численности или штата работников учреждения учитываются нормы Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов и других нормативных правовых актов Российской Федерации о преимущественном праве оставления на работе.

Помимо категорий работников учреждения и его структурных подразделений, пользующихся преимущественным правом оставления на работе при равной производительности труда и квалификации в соответствии со статьей 179 ТК РФ, соглашениями, распространяющими действие на работодателя, право на оставление на работе предусматривается для:

лиц предпенсионного возраста (за пять лет до наступления пенсионного возраста);

работников, имеющих детей в возрасте до 18 лет;

работников, обучающихся по заочной форме в образовательном учреждении среднего и высшего профессионального образования до завершения обучения;

работников впервые поступивших на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

проработавших в учреждении свыше 10 лет;

лиц, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или инвалида;

несовершеннолетних работников.

Не допускается увольнение в связи с сокращением численности или штата работников организации с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

4.9. Увольнение работников учреждения, являющихся членами Профсоюза, производят в соответствии с трудовым законодательством с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

## **5. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

Работодатель:

5.1. Создает условия для повышения уровня квалификации работников учреждения.

В этих целях организует в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации профессиональное обучение за счет соответствующих средств.

5.2. Создает работникам учреждения, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего, среднего и начального профессионального образования, а также в вечерних (сменных) общеобразовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию, необходимые условия и обеспечивает гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

5.3. Содействует повышению уровня квалификации (подтверждению или повышению квалификационной категории) медицинских работников учреждения.

5.4. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

## 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

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

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

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

Назначает ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ

повышенной опасности должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда (ст.217 ТК РФ);

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

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

оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда;

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

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

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

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

6.4. Работодатель и Представитель работников разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (приложение №2).

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

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

6.5. Работодатель обязуется:

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

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

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

6.5.3. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) (приложение №3), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение №5);

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

информирование работников о полагающихся СИЗ;

рассматривать возможность с учетом мнения уполномоченного представителя работников и своего финансово-экономического положения приобретение для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения приложение (*Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. № 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты"*).

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

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

- а) досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ "О страховых пенсиях";
- б) дополнительный отпуск в соответствии со ст.117 ТК РФ;
- в) сокращенный рабочий день в соответствии со ст.92 ТК РФ;
- г) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.147 ТК РФ по перечню профессий и должностей согласно приложению №7;
- д) молоко и другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей согласно приложению №8. Замену молока денежной компенсацией разрешается при наличии письменного заявления работника по нормам и в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;
- е) смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей согласно приложению №5.

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

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

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

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

Обеспечить работникам:

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

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

не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на 2 рабочих дня (не



менее двух, ст. 185.1 ТК РФ) один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.9. Работодатель и Представитель работников обязуются:

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

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

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

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

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

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

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

Работодатель:

7.1. Обеспечивает предоставление работникам учреждения в полном объеме льгот и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации, Краснодарского края.

7.2. Обеспечивает своевременное перечисление страховых взносов в фонды обязательного страхования;

7.3. При направлении работника в служебную командировку гарантирует ему сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. При исчислении среднего заработка за время служебной командировки, применяется расчетный период за 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу, на который приходится начало служебной командировки.

7.4. Возмещает работнику расходы, связанные со служебной командировкой на основании Постановления Правительства РФ от 2 октября 2002 г. № 729 в действующей редакции и Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 3 февраля 2015 года № 52:

расходы по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) – в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера.

расходы на выплату суточных – в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда, определенной Постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 г. № 729, в редакции от 14.05.2013 г. № 411);

при отсутствии проездных документов, подтверждающих производственные расходы – в размере минимальной стоимости проезда,

установленной вышеуказанным постановлением Правительства РФ.

Возмещение командировочных расходов осуществляется путем перечисления причитающихся сумм на счета работников, открытые в банке для перечисления заработной платы.

7.5. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяется соответствующими разделами ТК РФ.

7.6. Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка. Увольнение работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, производится с участием профсоюза, в порядке, определенном статьями 373, 374 ТК РФ.

7.7. Работникам, совмещающим работу с обучением по имеющим государственную аккредитацию программам и успешно осваивающим эти программы по заочной и очно - заочной формам обучения, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов; отпуска без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным испытаниям, работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации; один раз в учебном году оплачивается проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно и другие гарантии и компенсации в соответствии со статьями 173-177 Трудового кодекса РФ.

7.8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ст. 177 ТК РФ).

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются на основании справки-вызова, форма которой утверждена Приказом Министерства образования и науки РФ от 19.12.2013 г. № 1368.

7.9. При расторжении трудового договора с работником в установленных законодательством случаях ему выплачивается выходное пособие.

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

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

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

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 Трудового кодекса);

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

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

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

7.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников учреждения (п.2 ч.1 ст. 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 либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

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

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего

заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

7.12. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, утвержденном приказом Минздравсоцразвития РФ от 02.05.2012 г. № 441н, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

7.13. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

7.14. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

7.15. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы, либо ему предоставляется по его желанию другой день отдыха, 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), а также в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день.

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.

7.16. В соответствии с действующим законодательством отдельных категорий работников применяются особенности регулирования труда, а также предоставляются им льготы и гарантии (раздел XII Трудового кодекса РФ).

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

Работодатель:

8.1. В пределах утвержденных ассигнований по фонду оплаты труда и за

счет экономии по фонду оплаты труда учреждения, а также за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, имеет право выплачивать работникам учреждения единовременную материальную помощь и единовременное денежное поощрение. Указанные выплаты производятся в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения, утвержденным приказом работодателя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

Профсоюзная первичная организация учреждения:

8.2. В пределах средств, полученных от уплаты профсоюзных взносов членами первичной профсоюзной организации учреждения может, выплачивать работникам – членам первичной профсоюзной организации материальную помощь для приобретения новогодних подарков для детей работников учреждения, в связи с рождением ребенка (детей), в связи с непредвиденными обстоятельствами.

8.3. Способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, дней здоровья.

## **9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

9.1. Работодатель:

обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации;

предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации информацию по социально-трудовым вопросам;

9.2. Материальные условия деятельности профсоюзных организаций.

9.2.1. Работодатель:

на основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производит бесплатно удержание и безналичное перечисление через бухгалтерию профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы;

предоставляет председателю первичной профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, с сохранением среднего заработка;

разрешает в рабочее время проведение собраний (конференций), заседаний по вопросам производственной деятельности, регулирования социально-трудовых отношений;

безвозмездно производит для первичной профсоюзной организации множительные и машинописные работы;

предоставляет первичной профсоюзной организации возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте.

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Работодатель и представитель трудового коллектива 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.

10.2. Изменения и дополнения в содержании коллективного договора вносятся в порядке, установленном ТК РФ.

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

10.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также соответствующими органами по труду.

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

10.6. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению и дополнению коллективного договора, производятся в порядке, установленном ТК РФ.

10.7. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством (ст. 55 ТК РФ).

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


## **ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Соглашение по охране труда.
3. Перечень профессий и нормы бесплатной выдачи специальной одежды, других средств индивидуальной защиты.
4. Перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.
5. Перечень профессий и должностей работников, которым положена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств.



Приложение 1  
к коллективному договору

## СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 Г.В. Илюхина  
«18» 06 2021 г.

## УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГКУ СО КК  
«Новокубанский КЦРИ»  
 Е.А. Форостова  
«18» 06 2021 г.



Правила внутреннего трудового распорядка  
ГКУ СО КК «Новокубанский КЦРИ»

### 1. Общие положения

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

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

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для исполнения всеми работниками.

### 2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения оформляются трудовым договором. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику под роспись. Экземпляр трудового договора с подписью работника о получении экземпляра трудового договора хранится у работодателя.

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

2.3. Работник при поступлении на работу предъявляет следующие документы в соответствии с законодательством:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

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

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



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

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

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, установленных законодательством (приказ МВД России от 07.11.2011 г. № 1121, в ред. 05.05.2014 г.) - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

в отдельных случаях с учетом специфики работы - дополнительные документы, необходимость предъявления которых при заключении трудового договора предусмотрена законодательством.

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

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка работодателем не оформляется (см. *Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ*). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

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

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

2.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

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

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

2.8. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник допускается только с письменного согласия работника, за исключением следующих случаев:

катастрофы природного или техногенного характера,  
производственной аварии,  
несчастливого случая на производстве,

пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части,

простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества, либо замещения временно отсутствующего работника вызваны вышеуказанными чрезвычайными обстоятельствами.

В указанных случаях допускается перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ч. 2 и 3 статьи 72 ТК РФ).

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.9. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами.

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

2.11. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель

обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

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

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 1 день в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

2.13. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

2.14. С целью сохранения рабочих мест работодатель:  
приостанавливает найма новых работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.17. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым работник знакомится под роспись.

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

В день прекращения трудового договора (последний день работы) работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку (по основному месту работы) или предоставить сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса РФ. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора производится в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса или иного федерального закона.

По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

При увольнении работнику также выдаются справки о сумме заработка за определенные периоды работы: 2-НДФЛ, для постановки на учет в центр занятости населения (за 3 месяца, предшествующих увольнению), для оплаты листков нетрудоспособности по новому месту работы - за два календарных года, предшествующих году прекращения работы, для назначения пенсии и т.д.

Разрешение спорных вопросов, связанных с трудоустройством и увольнением работников осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

### **3. Основные права, обязанности и ответственность работника.**

3.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора;  
 предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;  
 рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

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

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

подготовку и дополнительное профессиональное образование в установленном законодательством порядке;

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

участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством и коллективным договором формах;

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

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

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

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

### 3.2. Работник обязан:

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

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и

здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

исполнять другие обязанности, предусмотренные статьей 21 и 214 Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами.

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

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

#### **4. Основные права, обязанности и ответственность работодателя**

##### **4.1. Работодатель имеет право:**

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;  
вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;  
поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

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

принимать локальные нормативные акты;

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

иные права в соответствии со статьей 22 Трудового кодекса РФ.

##### **4.2. Работодатель обязан:**

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

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

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные коллективным договором сроки 7 и 22 числа каждого месяца;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

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

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

своевременно выполнять предписания органов контроля и надзора, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных законодательством формах;

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

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

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

исполнять иные обязанности, предусмотренные статьей 22 и 212 Трудового кодекса РФ, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Продолжительность рабочей недели 5 дней (40 часов) с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Для медицинской сестры по

массажу, медицинской сестры – 39 часовая рабочая неделя, для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), а для педагогического работника - инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю (приказ Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. № 2075)».

5.2. Продолжительность ежедневной работы:

для работников с 40 часовой рабочей неделей – 8 часов 00 минут;

для работников с сокращенной рабочей неделей, ее продолжительность устанавливается трудовым договором или соглашением.

5.3. Начало работы:

для работников с 40 часовой рабочей неделей - 08.00;

для работников с сокращенной рабочей неделей, время начала работы устанавливается индивидуально трудовым договором или соглашением.

5.4. Окончание работы:

для работников с 40 часовой рабочей неделей – 17.00;

для работников с сокращенной рабочей неделей, время окончания работы устанавливается индивидуально трудовым договором или соглашением.

5.5. Продолжительность перерыва для отдыха и питания - с 12.00 до 13.00 часов.

5.6. В связи с производственной необходимостью для определенной категории работников устанавливается сменный режим рабочего времени (сторожа, сторожа-вахтеры). При сменной работе работник должен выполнять работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

График сменности доводится до сведения работников, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. Работники чередуются по сменам равномерно. Графики сменности являются обязательными для обеих сторон трудового договора. При составлении графиков сменности необходимо учитывать то, что непрерывный отдых работника должен составлять не менее 42 часов. Работодатель не имеет права назначать работника на работу в течение 2-х смен подряд.

Для сторожей, работающих в сменном режиме, вводится суммированный учет рабочего времени. Учетный период продолжительности рабочего времени устанавливается на год.

Графики сменности составляются таким образом, чтобы продолжительность работы за учетный период не превышала норму рабочего времени за соответствующий период по производственному календарю для данной категории работников.

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

5.8. Так как условиям работы отдельным категориям работников предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, им предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально отведенных местах.



Перечень профессий, должностей работников, которым предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время:

Сторож.

5.9. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении по согласованию с работодателем. За второй и последующий годы работы – в любое время года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в учреждении.

5.10. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляется оплачиваемый отпуск или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

5.11. Работникам учреждения, имеющим право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, указанный отпуск предоставляется в соответствии с «Порядком предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем», утвержденного постановлением главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. № 1155.

Перечень категорий работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день
1	Заместитель директора	14
2	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	14
3	Водитель автомобиля	7

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

5.12. Работникам учреждения, имеющим право на удлиненный оплачиваемый отпуск, указанный отпуск предоставляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Перечень категорий работников, которым предоставляется основной удлиненный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Продолжительность основного удлиненного оплачиваемого отпуска
1	Инструктор по труду	56
2	Инструктор по физической культуре	56

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен (под роспись) не позднее, чем за две недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работника в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

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

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

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

участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно - исполнительной системы, 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 случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

в других случаях предусмотренных ТК РФ, федеральным законодательством, настоящим коллективным договором.

## 6. Поощрения

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой.

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

## **7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

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

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

7.2. До наложения взыскания работодатель получает от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

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

Дисциплинарное взыскание 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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не 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 представительного органа работников.

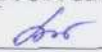
## **8. Ответственность сторон**

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


8.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка обязательны для исполнения всеми работниками учреждения.

Приложение 2  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 Г.В. Илюхина  
«18» 06 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГКУ СО КК  
«Новокубанский КЦРИ»  
 Е.А. Форостова  
«18» 06 2021 г.



### СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда между ГКУ СО КК «Новокубанский КЦРИ» и председателем первичной профсоюзной организации на 2021 год

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость (тыс. руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
							Всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Проведение специальной оценки условий труда	рабочее место	4	4,0	в течение года	Директор	4	3
2	Организация обучения по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве	чел.	26	10,0	в течение года	Директор	5	5
3	Приобретение СИЗ, а также ухода за ними, проведение ремонта и замена СИЗ	чел.	2	2,0	в течение года	Директор	2	1

	Приобретение и выдача моющих, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами	чел.	4	2,0	в течение года	Директор	4	1
4	Проведение медицинских осмотров работников	чел.	26	56,0	в течение года	Директор	26	22
5	Проведение предрейсовых медицинских обследований водителей	чел.	2	15,5	в течение года	Директор	1	0
6	Организовать участие работников в мероприятиях по поддержке здорового образа жизни (проведение диспансеризации, развитие физической культуры и спорта, в том числе участие во Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе "Готов к труду и обороне" (ГТО)). Предусмотреть меры поощрения работников ведущих здоровый образ жизни (морального и материального в пределах финансовых возможностей).	чел.	26	56,0	в течение года	Директор	26	22

Разработал юристконсульт



О.Н. Агаркова





		Плащ для защиты от воды 1 шт. на 2 года	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке 1 шт.	
		Головной убор утепленный 1 шт. на 2 года	
		Белье нательное утепленное 2 комплекта на 1 год	
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском 1 пара	
4	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 шт.	п. 163 Приложение к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском 1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием 12 пар	
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 шт.	п. 135 Приложение к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н, примечание п. (б), (ж).
		Сапоги резиновые с защитным подноском 1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием 6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов 12 пар	
		Щиток защитный лицевой до износа или очки защитные до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее до износа	
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей подкладке – 1 шт.	
		Головной убор утепленный 1 шт. на 2 года	
		Белье нательное утепленное 2 комплекта на 1 год	
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском 1 пара	
6	Врач-терапевт, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра	Халат или костюм хлопчатобумажный 2шт.	П.10, р.VII Приложение N 1 к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н
		Колпак или косынка хлопчатобумажная 2 шт.	

Разработал юристконсульт




О.Н. Агаркова



Приложение 4  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 Г.В. Илюхина  
« 18 » 06 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГКУ СО КК  
«Новокубанский КЦРИ»  
 Е.А. Форостова  
« 18 » 06 2021 г.

**Перечень профессий и должностей работников, которым устанавливается  
норма педагогической нагрузки за ставку заработной платы**


№ п/п	Профессия (должность)	Продолжительность рабочего времени	Основание
1	Инструктор по физической культуре	норма педагогической работы 30 ч. в неделю	Ст. 333 ТК РФ приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601
2	Инструктор по труду	36 ч. в неделю рабочего времени	Ст. 333 ТК РФ приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601

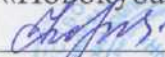
Разработал юристконсульт



О.Н. Агаркова

Приложение 5  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 Г.В. Илюхина  
« 18 » 06 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ГКУ СО КК  
«Новокубанский КЦРИ»  
 Е.А. Форостова  
« 18 » 06 2021 г.



**Перечень профессий и должностей работников, которым положена бесплатная  
выдача смывающих и обезвреживающих средств**

№	Профессия (должность)	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производствен ных факторов	Норма выдачи на 1 месяц	Основание
1	Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываем ыми, устойчивыми загрязнениями	300 г. (мыло туалетное или 500 мл. (жидкие моющие средства в дозировочных устройствах)	Приказ Минздравсоц развития России от 17 декабря 2010 г. № 1122 н типовые нормы п.8
		Очищающие кремы, гели и пасты	При работе с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками, краской, смолами, нефтепродуктам и.	200 мл.	Приказ Минздравсоц развития России от 17 декабря 2010 г. № 1122 н типовые нормы п.9
2	Уборщик служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемы ми загрязнениями	200 г. (мыло туалетное или 250 мл. жидкие моющие средства в дозировочных устройствах)	Приказ Минздравсоц развития России от 17 декабря 2010 г. № 1122 н типовые нормы п.7
3	Дворник	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываем	300 г. (мыло туалетное или 500 мл.	Приказ Минздравсоц развития



			ыми, устойчивыми загрязнениями	(жидкие моющие средства в дозированных устройствах)	России от 17 декабря 2010 г. № 1122 н типовые нормы п.8
		Очищающие кремы, гели и пасты	При работе с разбавленными водными растворами кислот, щёлочи, соли, щёлоче- масляными эмульсиями	200 мл	Приказ Минздравсоц развития России от 17 декабря 2010 г. № 1122 н типовые нормы п.9
4	Водитель	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываем ыми, устойчивыми загрязнениями	300 г. (мыло туалетное или 500 мл. (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)	Приказ Минздравсоц развития России от 17 декабря 2010 г. № 1122 н типовые нормы п.8
		Очищающие кремы, гели и пасты	При работе с разбавленными водными растворами кислот, щелочи, соли, щелоче- масляными эмульсиями	200 мл	Приказ Минздравсоц развития России от 17 декабря 2010 г. № 1122 н типовые нормы п.9
5	Врач-терапевт, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра	Мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемы ми загрязнениями	200 г. (мыло туалетное или 250 мл. жидкие моющие средства в дозированных устройствах)	Приказ Минздравсоц развития России от 17 декабря 2010 г. № 1122 н типовые нормы п.7

Разработал юрист-консульт



О.Н. Агаркова

Приложение 6  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Г.В. Илюхина  
« 18 06 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ГКУ СО КК  
«Новокубанский КЦРИ»  
Е.А. Форостова  
« 18 » 06 2021 г.

ГКУ СО КК "Новокубанский КЦРИ"							
Расчетный лист за							
Таб. №:							
Норма дней:							
Мес	ИФ	Дни	Часы	Начисл.	Удерж.	Вид	%
<b>Итого</b>							
К выплате:				0,00			
Ит.Нач.		Ит.НДФЛ		Ит.вычет		Мат.Пом.	
Страховая часть		ТФОМС		ФФОМС		ФСС	
		-		-		-	









