

коллективный договор

Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Лабинский комплексный центр социального обслуживания населения

(наименование хозяйствующего субъекта)

с «28» апреля 2023г. до «28» апреля 2026 г.

Руководитель

«Лабинский

Е. Азямова

Председатель

профсоюзного

комитета

М.Е. Коротченко

(Ф.И.О.

подпись)

«28» апреля 2023 г.

Выписка из протокола

конференции уполномоченных представителей работодателя и работников ГБУ СО КК «Лабинский КЦСОН»

«28» апреля 2023 г.

№ 1

Всего численность работников 316 человек. Присутствовали 48 человек.

Председатель Азямова Лилия Евгеньевна Секретарь Вохмянина Наталья Юрьевна

Представители работодателя:

- 1. Азямова Лилия Евгеньевна-директор ГБУ СО КК «Лабинский КЦСОН»;
- 2. Вохмянина Наталья Юрьевна-специалист по социальной работе;
- 3. Наливкина Елена Юрьевна-специалист по социальной работе;
- 4. Мелентьева Марина Юрьевна-специалист по социальной работе;
- 5.Климова Ольга Евгеньевна специалист по социальной работе;
- 6. Немцова Людмила Ивановна- специалист по социальной работе;
- 7. Двинских Александр Александрович- специалист по социальной работе;
- 8. Бекназарова Наталья Михайловна- специалист по социальной работе;
- 9. Комарова Анна Павловна- специалист по социальной работе;
- 10. Добрецкова Светлана Васильевна специалист по социальной работе;
- 11. Данилова Светлана Ивановна- специалист по социальной работе;
- 12. Гауда Раиса Николаевна- специалист по социальной работе;
- 13.Сметанко Наталья Ивановна- специалист по социальной работе;
- 14. Пальцева Елена Васильевна- специалист по социальной работе;
- 15. Соловьева Елена Анатольевна специалист по социальной работе;
- 16. Чеботарева Татьяна Григорьевна- специалист по социальной работе;
- 17. Дедова Елена Анатольевна- специалист по социальной работе;
- 18. Андросова Елена Николаевна- специалист по социальной работе;
- 19. Кривошея Ирина Александровна- специалист по социальной работе;
- 20. Варавина Людмила Васильевна- специалист по социальной работе;
- 21. Прищепа Наталья Николаевна- специалист по социальной работе;
- 22. Цатыркина Любовь Александровна специалист по социальной работе;
- 23. Девяткина Наталья Юрьевна- заместитель директора;
- 24. Череданов Александр Маркович- заместитель директора.

Представители работников:

- 1. Коротченко Марина Евгеньевна председатель профкома;
- 2. Лустина Елена Александровна -социальный работник;
- 3.Гузнер Елена Юрьевна -социальный работник;
- 4. Безносенкова Людмила Павловна -социальный работник;
- 5.Ушакова Юлия Владимировна-специалист по социальной работе;
- 6. Жиленкова Вера Ивановна- социальный работник;
- 7. Сидоркина Оксана Анатольевна-социальный работник;
- 8. Задорина Елена Александровна-социальный работник;
- 9. Харгушева Ольга Алексеевна-социальный работник;
- 10. Ларина Татьяна Александровна социальный работник;
- 11. Талалаева Елена Михайловна социальный работник;

- 12.Волобуева Юлия Станиславовна-социальный работник;
- 13. Данильчик Татьяна Николаевна -социальный работник;
- 14. Аулова Галина Александровна социальный работник;
- 15. Лобач Ирина Алексеевна -социальный работник;
- 16. Лях Наталья Алексеевна -социальный работник;
- 17. Киселева Олеся Сергеевна -социальный работник;
- 18. Блинова Ирина Александровна -социальный работник;
- 19. Демешкова Наталья Петровна -социальный работник;
- 20. Фисенко Наталья Павловна -социальный работник;
- 21. Склярова Татьяна Валентиновна социальный работник:
- 22. Шаповалова Инна Александровна специалист по социальной работе;
- 23. Фирсова Екатерина Николаевна специалист по социальной работе;
- 24. Панкова Дарья Ивановна специалист по социальной работе.

Кворум имеется, конференция правомочна принимать решения.

повестка дня:

- 1. Подведение итогов выполнения условий коллективного договора ГБУ СО КК «Лабинский КЦСОН» за 2020-2023 г.г.
- 2. Утверждение коллективного договора на 2023 2026 годы.

СЛУШАЛИ:

- 1.По первому вопросу Азямову Лилию Евгеньевну- директора ГБУ СО КК «Лабинский КЦСОН». Доклад: «Отчет о выполнении коллективного договора ГБУ СО КК «Лабинский КЦСОН» за 2020-2023 г.г.
- 2. По второму вопросу Коротченко Марину Евгеньевну- председателя профсоюзного комитета учреждения . Доклад: «Содержание коллективного договора на 2023-2026 гг.

ГОЛОСОВАЛИ:

за 48 чел., против - чел., воздержались - чел.

РЕШИЛИ:

1. Коллективный договор за 2020-2023 г.г. считать выполненным.

2. Принять коллективный договор на 2023 – 2026 годы.

Председатель

Секретарь

Л.Е. Азямова Н.Ю. Вохмянина

1. Общие положения

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

- 1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Лабинский комплексный центр социального обслуживания населения» в лице директора Азямовой Лилии Евгеньевны, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники организации в лице председателя профсоюзного комитета Коротченко Марины Евгеньевны в дальнейшем «профсоюзный комитет».
- 1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.
 - 1.3. Для достижения поставленных целей:
- 1.3.1. работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;
- 1.3.2. профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.
- 1.3.3. работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы условий труда, его оплаты, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст. 41ТК $P\Phi$).

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

Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной ор-

ганизации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст.30, ст.377 ТК $P\Phi$).

- 1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.
- 1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст.43 ТК $P\Phi$).

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

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

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК $P\Phi$).

- 1.7. Взаимные обязательства сторон.
- 1.7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.
 - 1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:
- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;
- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности предприятия и доводить ее до работников;
- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социальнотрудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;
- способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, обеспечению ее прибыльной работы;
- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;
- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в дру-

гие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с 28 апреля 2023 года (ст.43 TK $P\Phi$)

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

- 2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).
- 2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).
- 2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.
- 2.4. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).
- 2.5. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. (ст.68 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с <u>правилами</u> внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. (ст. $68 \text{ TK P}\Phi$).

- 2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ).
- 2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сто-

рон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

- 2.8. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).
- 2.9. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.
- 2.10. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82, ст.373 ТК РФ).
- 2.11. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).
- 2.12. Профком обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.
- 2.13. При среднесписочной численности работников 35 человек и выше необходимо создавать (выделять) квотируемые рабочие места для инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы, других категорий граждан, в случае включения предприятия в перечень юридических лиц и работодателей физических лиц, утверждаемый постановлением главы администрации МО Лабинский район, которым устанавливаются квоты для приема на работу инвалидов, молодежи, граждан, освободившихся из мест лишения свободы до погашения судимости, и граждан, прошедших курс реабилитации от наркомании и алкоголизма.

ІІІ. Режим труда и отдыха

Режим труда и отдыха работников регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ). (Приложение №1)

- 3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91ТК $P\Phi$).
- 3.2. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14

лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК $P\Phi$), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 N2836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

- 3.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней(ст.115ТК РФ),для работающих инвалидов 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет 31 календарный день(ст.267ТК РФ).
- 3.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами
- 3.5. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 3.6. Работникам предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы:
- для сопровождения учащихся младших классов в школу в День знаний (1 сентября) и «Последний звонок» 1 календарный день;
 - многодетным родителям 2 дня;
- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 дней[.]
 - работающим инвалидам- 60 календарных дней в году.
- 3.7. Несовершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.
- 3.8. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц без сохранения заработной платы, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению.
- 3.9. Предоставление дополнительного времени отдыха (2 раза по 10 минут технический перерыв) в течении рабочего времени.

- 3.10. Освобождение беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.
- 3.11. Работодатель предоставляет право выбора на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время одному из родителей(опекуну, приемному родителю), воспитывающему ребенка -инвалида в возрасте до 18 лет.(ст. $262\ {
 m TK}\ P\Phi$)

IV. Оплата и нормирование труда

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников регламентируются Положением о материальном стимулировании работников ГБУ СО КК «Лабинский КЦСОН» и положение об установлении отраслевой системы оплаты труда работников ГБУ СО КК «Лабинский КЦСОН», утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, которое является отдельным локальным нормативным актом.

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается(ст.132 ТК $P\Phi$).

- 4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).
- 4.2. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается не ниже величины минимального размера оплаты труда установленного федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».
- 4.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) по письменному заявлению работника на расчетный счет. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты, производятся за счет работника.

Работодатель обязуется:

- 4.4.Выплачивать заработную плату работнику 25 числа за I половину текущего месяца и 10 числа каждого месяца за II половину предыдущего месяца (не реже чем каждые полмесяца) в месте выполнения им работы по адресу: Краснодарский край, г. Лабинск, ул. Константинова, 15. Заработная плата по письменному заявлению работника может выплачиваться ему путем перечисления на указанный работником счет в банке.
- 4.5. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ). По окончании финансового года в декабре месяце выплатить сотруд-

никам досрочную заработную плату за декабрь месяц (исключением может быть задолженность за фонд социального страхования по больничным листам, поступившим для оплаты в декабре) не позднее 26 декабря каждого года действующего коллективного договора.

4.6. При выплате заработной платы работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого работника: 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; 2) 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; 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний; 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения представительного органа работников.

- 4.7. Определять с учетом мнения профсоюзного комитета стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслуга лет, классность и другие) и их размеры (ст. 8 ТК РФ).
- 4.8. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (ст.136ТК РФ).
- 4.9. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).
- 4.10. На основании статьи 153 ТК РФ производить оплату в повышенном размере всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий день. Если на выходной или праздник приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов).

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

Работодатель обязуется:

- 5.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.
- 5.2. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации организации, трудовые отношения с согласия работников продолжаются.
- 5.3. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять за работников страховые взносы в $\Pi\Phi$ РФ и передавать данные персонифицированного учета.
- 5.4. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и

рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

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

5.5. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст. $180 \text{ TK P}\Phi$).

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию до 4-х часов в неделю с сохранением средней заработной платы (оклада, тарифной ставки) для поиска новой работы.

- 5.6. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.
- 5.7. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).
- 5.8. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.
- 5.9. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

Работодатель и профсоюзный комитет:

- 5.10. Обязуются в период сокращения объема производства (выпускаемой продукции) или оказываемых услуг использовать внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:
- отказаться от проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно остановить производство);
 - ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
 - использовать режим неполного рабочего времени;
 - расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными, сезонны-

ми работниками, совместителями.

- 5.11. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения; работающие инвалиды.
- 5.12. Прием на работу молодых рабочих и специалистов из числа молодежи, окончивших профессиональные училища и колледжи, осуществлять на основе договорных отношений с учебными заведениями.
- 5.13. Привлечение и использование иностранной рабочей силы осуществлять в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (п.5 ст.12 ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

- 6.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда.
 - 6.2. Организовать работу специалиста по охране труда
 - 6.3. Оборудовать и обеспечить работу кабинета и уголков охраны труда.
- 6.4. Организовать деятельность совместной комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2023- 2026 годы. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе.
- 6.5. Обеспечить прохождение периодической диспансеризации работников.
- В каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.
- 6.6. 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 или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.
 - 6.7. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на про-изводственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности;
- обеспечить 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;
- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.
- 6.8. Провести специальную оценку условий труда. По результатам специальной оценки условий труда разработать совместно с профсоюзной организацией План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране
- 6.9. 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 N = 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 согласно приложению N = 5;
 - информирование работников о полагающихся СИЗ;
- 6.10. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой.
- 6.11. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест:
- -смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей согласно приложению № 5
- 6.12. Предоставлять работникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днем дополнительный оплачиваемый отпуск согласно приложению \mathbb{N}_2 4.
- 6.13. Обращаться в филиалы регионального отделения Социального фонда России за получением разрешения 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. Обеспечить целевое использование этих средств.

- 6.14. Обеспечивать условия и охрану труда работающих инвалидов, для чего:
- в соответствии с п. 4.1 и 4.2 СП 2.2.9. 2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов» специальное рабочее место инвалида должно обеспечивать безопасность труда, работу с незначительными или умеренными физическими, динамическими и статическими, интеллектуальными, сенсорными, эмоциональными нагрузками, исключать возможность ухудшения здоровья или травмирования инвалида.

Противопоказанными для трудоустройства инвалидов являются условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и/или его потомство и условия труда, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений, а именно:

- физические факторы (шум, вибрация, температура воздуха, влажность и подвижность воздуха, электромагнитные излучения, статическое электричество, освещенность и др.);
- химические факторы (запыленность, загазованность воздуха рабочей зоны);
- биологические факторы (патогенные микроорганизмы и продукты их жизнедеятельности);
- физические, динамические и статические нагрузки при подъеме и перемещении, удержании тяжестей, работе в неудобных вынужденных позах, длительной ходьбе;
- нервно-психические нагрузки (сенсорные, эмоциональные, интеллектуальные нагрузки, монотонность, работа в ночную смену, с удлиненным рабочим днем).
 - 6.15. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, для чего:
- запретить прием на работу женщин на производствах, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы.
- 6.16. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен.
- 6.17. Обращаться в филиалы регионального отделения Социального фонда России для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 6.18. Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. Установить порядок прекращения работы, с оплатой простоя согласно действующего законодательства. В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный

режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

6.19. Обеспечивать контроль за выполнением рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда.

Профсоюзная организация обязуется:

- 6.20. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, в том числе на:
- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений.
- 6.21. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.) с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда.
- 6.22. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда от профсоюза. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным (доверенным) лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.
- 6.23. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

6.24. Направлять своих представителей в комиссию по аттестации рабочих мест по условиям труда.

VII. Гарантии и компенсации для работников Работодатель обязуется:

- 7.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173; 173.1; 174; 176; 177 ТК РФ.
- 7.2. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:
- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
 - суточные в размере 100 рублей;
- 7.3. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).
- 7.4. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций. Разработать и реализовать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.
- 7.5. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).
- 7.6 Работодатель предоставляет выплаты работникам из средств от приносящей доход деятельности:
 - 7.6.1. Единовременную материальную помощь:
- в связи с регистрацией 1 брака в размере 3000 рублей (в течении 6 месяцев с момента бракосочетания);

- в связи с рождением первого, второго и последующего ребенка в размере 2000 рублей соответственно;
- родителям, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до 18 лет, в размере 3000 рублей (1 раз в год);
- в связи с длительной болезнью сотрудника (продолжительность более 2-х месяцев) в размере 5000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников, супруга (супруги) и детей работников, проработавших не менее 1 года в размере не менее 3000 рублей;
- в случае гибели(смерти) работника от 1-го до 3-х минимальных размеров оплаты труда близким родственникам при наличии денежных средств.
 - 7.6.2. Выплачивает единовременное денежное вознаграждение:
 - к профессиональному празднику;
- в связи с исполнением возраста 50, 60 и 70 лет(при стаже работы в учреждении от 5 лет) в размере 1000 рублей;
 - в связи с награждением грамотой директора- 500 рублей;
- награждение грамотой руководителя УСЗН по Лабинскому району- 750 рублей;
- награждение грамотой главы Лабинского городского поселения 1000 рублей;
- награждение грамотой главы муниципального образования Лабинский район- 1250 рублей;
- награждение грамотой министерства труда и социального развития-1500 рублей;
- -награждение грамотой администрации Краснодарского края- 1750 руб- лей;
- -награждение грамотой министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации -2000 рублей.

Единовременное денежное вознаграждение устанавливается в абсолютном размере и включается при расчете среднего заработка.

- 7.6.3. Работодатель предоставляет транспорт в следующих случаях:
- для спортивно-оздоровительных мероприятий;
- для диспансеризации-за счет средств от приносящей доход деятельности при их наличии;
 - для культурно-массовых мероприятий.
- 7.6.4. Выплачивает единовременное пособие при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста:
 - при стаже работы в организации менее 5 лет в размере -1000 рублей;
 - при стаже работы в организации от 5 до 15 лет в размере- 2000рублей;
 - при стаже работы в организации более 15 лет в размере -3000 рублей.
- 7.6.5.Выплачивать работникам или членам их семей единовременное денежное пособие сверх установленного законодательством размера в случаях:
- -установления работнику инвалидности в следствии несчастного случая на производстве, профзаболевания- 2-х минимальных окладов.

- 7.6.6. Работодатель производит доплату председателю первичной профсоюзной организации ГБУ СО КК «Лабинский КЦСОН» за выполнение общественных обязанностей в размере 10 % от оклада;
- 7.6.7. Работодатель предоставляет председателю Лабинской РТО профсоюза РГУ и ООРФ, имеющему основное место работы ГБУ СО КК «Лабинский КЦСОН» в согласованные с директором учреждения сроки, свободное время с оплатой среднего заработка на выполнение уставных задач- не более 3 часов в неделю.
- 7.7. Профсоюз, при наличии средств, обязуется оказывать материальную помощь:
 - при рождении ребенка-1000 рублей;
 - при болезни от месяца от 1000 до 3000 рублей;
- при тяжелой болезни(продолжительностью более 2-х месяцев) до 3000 рублей, нуждающимся членам профсоюза по их заявлению, на рассмотрении профкома;
- в связи со смертью близких родственников, супруга(супруги) или детей работникам проработавшим не менее 1 года в размере-3000 рублей;
 - в связи с достижением пенсионного возраста в размере 1000 рублей;
- проведение праздников для членов профсоюза «Нового года», «Международного женского дня», «Дня защитника отечества»,» Дня социального работника», проведение спортивно-оздоровительных мероприятий, посещение культурно-зрелищных мероприятий;
- оказывать материальную помощь членам профсоюза КЦСОН, имеющим и воспитывающим детей-инвалидов, оказавшихся в трудной жизненной ситуации -от 1000 до 3000 рублей, на рассмотрение профкома;
- оказывать помощь при стихийных бедствиях по предоставлению акта о происшествии соответствующей организации до 3000 рублей;
 - при регистрации брака- 1000 рублей (в течении 3 месяцев);
- оказать материальную помощь при получении травмы на производстве, по пути с работы, на работу, в быту и в случае травмирования их детей на рассмотрение профкома.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

- 7.8. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно Типовому или утвержденному в организации положению.
- 7.9. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в соответствии с установленными нормативами на эти цели.
- 7.10. Поручить комиссии по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществлять контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределять путевки на оздоровление детей, приобретенные работодателем и профсоюзом,

проводить анализ использования средств социального фонда России у работодателя, вносить предложения работодателю о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

- 7.11. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), работодатель сокращает для работников учреждения месячную норму рабочего времени.
- 7.12. Пункт 7.11. не распространяется на сотрудников, работающих по скользящему графику.

Профсоюзный комитет обязуется:

- 7.13. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.
- 7.14. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.
- 7.15. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель:

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья, конкурсов «Лучший по профессии»;
- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях;

8.2. Профсоюзный комитет:

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

ІХ. Гарантии деятельности профсоюзной организации

- 9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:
- 9.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.
- 9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

- в первичных профсоюзных организациях, не являющихся юридическими лицами, и не имеющих собственных расчетных счетов, 100% членских профсоюзных взносов перечисляются на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой они находятся на расчетно-кассовом обслуживании. Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза;
- 9.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст.53 ТК РФ).
- 9.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива, акционеров по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.
- 9.1.5. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения профкомом своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников:

председателю профкома — 2 часа в неделю;

члену профкома - 1 час в неделю;

профоргам — 1 час в неделю.

- 9.2. Стороны договорились, что:
- 9.2.1. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).
- 9.2.2. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).
- 9.2.3. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с <u>пунктами</u> 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожден-

ных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

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

X. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

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

- 10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).
- 10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.
- 10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.
- 10.4. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.
- 10.5. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТКРФ.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

- 11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51ТК РФ).
- 11.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).
- 11.3. 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.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- 1. Правила внутреннего трудового распорядка.
- 2. Соглашение по охране труда.
- 3. Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
- 4. Перечень профессий с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день.
- 5. Перечень профессий и должностей, на которых работникам бесплатно выдается мыло, смывающие и обезвреживающие средства.
- 6. Уведомление о начале коллективных переговоров.
- 7. Приказ о комиссии.
- 8. Информация по подведению итогов выполнения мероприятий коллективного договора.
- 9. Перечень должностей работников структурных подразделений с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда, работа в которых дает право работникам на расчет выплат компенсационного характера с применением повышающего коэффициента 0,15
- 10. Перечень работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливается оплата труда в повышенном размере.

Приложение №1 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

ГБУ СО КК/«Лабинский КЦСОН»

М.Е. Коротченко

«28» апреля 2023 г.



Правила внутреннего трудового распорядка ГБУ СО КК «Лабинский КЦСОН»

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 государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Лабинский комплексный центр социального обслуживания населения».

1. Порядок приема, увольнения работников

- 1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.
- 1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях (ст.59 ТК РФ).
 - 1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:
 - паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (<u>статья 66.1</u> ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативноправовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда $P\Phi$ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

- 1.4. При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть установлено условие об испытании работника продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников руководителей организаций, их заместителей и других 6 месяцев. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.
- 1.5. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником

и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

- 1.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией предприятия либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течении третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.
- 1.7. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

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

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

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 $P\Phi$, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК $P\Phi$);

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

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

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

1.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся у него работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника.

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

8 часов в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.9. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без отработки срока предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компен-

сации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

- 1.10. С целью сохранения рабочих мест работодатель:
- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.
- 1.11. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения *профкома* принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права и обязанности работника

- 2.1. Работник имеет право на:
- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ;
 - предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.
- на ознакомление с Правилами внутреннего трудового распорядка, установленными Работодателем, с нормами трудового законодательства, регламентирующими отношения Сторон по настоящему Договору;
- на еженедельный отдых и ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков;
- на социальные льготы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, коллективным договором.
 - 2.2. Работник обязуется:
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
 - соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.
- 2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

3. Основные права и обязанности работодателя

- 3.1. Работодатель имеет право:
- заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим договором и ТК РФ:
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим договором и ТК РФ;
- требовать от Работника выполнение обязанностей, не обусловленных настоящим договором, только в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством;
- привлекать Работника за ущерб, причиненный Работодателю его виновными действиями, к материальной ответственности в пределах, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации в соответствии с действующими на предприятии положениями,
 - поощрять Работника за добросовестный труд.
 - 3.2. Работодатель обязуется:
 - соблюдать трудовое законодательство;
 - предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;
- предоставлять работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

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

при увольнении в день прекращения трудового договора.

4. Рабочее время и время отдыха

- 4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.
 - 4.2. В ГБУ СО КК «Лабинский КЦСОН» устанавливается:
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье,
 - 40 часовая рабочая неделя,
- 36 часовая рабочая неделя у женщин, работающих на селе в соответствии с ТК РФ ст. 263.1.
- 4.3. При сменной работе для сторожей, продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.
- 4.4. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится в соответствии со ст. 112 ТК РФ.
- 4.5. Начало работы с в 8 ч. 00 мин., окончание работы в 17 ч. 00 мин., перерыв с 12 ч. 00 мин. до 12 ч. 50 мин.; в пятницу начало работы с 8 ч. 00 мин., окончание работы в 16 ч. 00 мин. Перерыв с 12 ч. 00 мин. До 12 ч. 40 мин.. Технические перерывы с 10 ч. 00 мин. До 10 ч. 10 мин. И с 15 ч. 00 мин. до 15 ч. 10 мин., которые входят в рабочее время.
- 4.6. Начало работы в селе для женщин с 8 ч. 00 мин., окончание работы в 16 ч. 00 мин., перерыв с 12 ч. 00 мин. До 12 ч. 50 мин.. В пятницу начало работы с 8 ч. 00 мин., окончание работы в 16 ч. 00 мин. перерыв с 12 ч. 00 мин. до 12 ч. 40 мин. Технические перерывы с 10 ч. 00 мин. до 10 ч. 10 мин. и с 15 ч. 00 мин. до 15 ч. 10 мин., которые входят в рабочее время.
- 4.7. Продолжительность ежедневной работы (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
- 4.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и приказа директора.

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

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

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

-для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях,

ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации согласно действующего законодательства $P\Phi$.

- 4.8. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:
- 4.8.1. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- 4.8.2. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- 4.8.3. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

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

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

при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи.

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

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы

не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

- 4.9. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за учетный период), установленной для соответствующей категории работников.
- 4.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается, дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным оплачиваемым отпуском. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

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

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

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

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от вре-

мени его непрерывной работы в организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок с учетом пожеланий работника в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.10.2. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы, 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.

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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

4.10.3. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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

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

В случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работнику по его письменному заявлению предоставляется неоплачиваемый отпуск продолжительностью до 5 календарных дней.

5. Поощрения

- 5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:
 - объявление благодарности;
 - выдача премии;
 - награждение ценным подарком, почетной грамотой.
- 5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

- 6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:
 - замечание;
 - выговор;
 - увольнение по соответствующим основаниям.
- 6.2. До наложения взыскания от работника требуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней работник не предоставляет объяснение, то составляется соответствующий акт. Отказ от дачи объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.
- 6.3. 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 профкома.

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

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

- 6.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания.
- 6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

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

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

Ответственный за разработку Юрисконсульт

Н. М. Голосюк

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2 к коллективному договору

Л.Е. Азямова

KECOH,

Согласовано: Председатель профкома ГБУ СОКК «Лабинский КЦСОН» М.Е. Коротченко «28 » апреца 2023 г. Соглашение по охране труда ГБУ СО КК «Лабинский КЦСОН» на 2023 год

Кол-во работни-	ков, высвобож-	даемых с тяже-	лых физических работ	В том	числе	женщин	6						
Кол-ва	KOB, E	даемь	лых ф П	Bce-	10		8						
Кол-во работни-	ков, которым	улучшаются	улу чшаются условия труда	В том чис-	ле женщин		7						
Кол-	KOB	улу	усло	Bce-	0.0		9						
Ответственный за	выполнение меро-	приятий					5	Специалист по	охране труда	Константинова Е. Э.	Специалист охране	труда	Константинова Е. Э.
Срок выпол-	нения меро-	приятий					4	3-4 квартал			3-4 квартал		
Стои-	MOCTE B	тыс. руб.					3	25,6			471,0		
Содержание мероприятий				X			2	Организация и проведение	специальной оценки условий	труда на рабочих местах	Организация и проведение	предварительных и периоди-	ческих медицинских осмотров
No	/11	п					1	1.			2.		

J	L	0		J	- K-	
Заместитель дирек- тора Летучий С.Н.	Заместитель директора Летучий С.Н., Механик гаража Литвин В. И.	Специалист по охране труда Константинова Е. Э.	Заместитель директора Летучий С. Н.	Заместитель директора Летучий С. Н.	Заместитель директора Летучий С. Н.	
1-4 квартал	4 квартал	4 квартал	3 квартал	3 квартал	1-4 квартал	
3001,0	13,0	8,0	5,0	8,0	20,7	3612,3
3. Обеспечение работников спецопеждой спец. обувью, средствами индивидуальной защить, инвентарем	Обучение специалистов на курсах по безопасиости дорожного движения	Обучение по электробезонас- ности ответственного лица	Обучение лиц по эксплуатации газовых приборов	Обучение лиц по эксплуатации тепловых установок	Организация и обеспечение пожариой безопасности	ИТОГО:
3	4.	S	9	∞	9.	

Специалист по ОТ



Е. Э. Константинова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

М. Е. Коротченко

«<u>28» anheces</u> 2023 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым в соответствии с типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п 1 1.	Профессия, должность 2 Социальный работник, непосредственно обслуживающий граждан пожилого возраста и инвалидов на дому	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты з плащ или куртка, костюм рабочий, костюм рабочий, костюм женский (жакет и юбка или жакет и брюки), костюм мужской (футболка, куртка, полукомбинезон), обувь зимняя утеплённая, обувь кожаная, обувь резиновая, обувь комнатная, перчатки (варежки) мужские, женские, сумка хозяйственная, полотенце, косынка.	Норма выдачи 4 1 на 2 года 1 на 1 год 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 1 год	от 26.01.2005г. № 920.
2.	Специалист по со- циальной работе срочного социаль- ного обслуживания, профессиональная деятельность кото- рого связана с разъ- ездным характером работы	плащ или куртка, костюм женский (жакет и юбка или жакет и брюки), костюм мужской (футболка, куртка, полукомбинезон), обувь зимняя утеплённая, обувь кожаная, обувь резиновая, перчатки (варежки) мужские, женские.	1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 1 год 1 на 1 год 1 на 1 год	Постановление главы администрации Краснодарского края от 26.01.2005г. № 920, (в редакции Постановление главы администрации Краснодарского края от 28.09.2015г. №920) приложение 1

_				
3.	Заведующий хозяйством	халат хлопчатобумажный	1 на 1 год	Постановление главы админи- страции Краснодарского края от 26.01.2005г. № 920,
				(в редакции Постановление гла
				вы администрации
				Краснодарского края от
				28.09.2015r. №920)
				приложение 1
4.	Уборщик служеб-	костюм или халат для защи-	1 на 1 год	Приказ Министерства труда РФ
'•	ных помещений	ты от общих производствен-	1 114 1 104	от 09.12.2014 г. № 997н
		ных загрязнений и механиче-		п. 171
		ских воздействий,		11. 1 / 1
		перчатки с полимерным по-	б пар на	
		крытием,	1 год	
		перчатки резиновые или из	12 пар на	
		полимерных материалов	1 год	
5.	Водитель	костюм для защиты от общих	 	Прима Министерства трупа РФ
٥.	Б одит е ль	производственных загрязне-	1107	от 09.12.2014 г. № 997н
		ний и механических воздей-		
		ствий,	12 пар на	п. 11
		•	1 год	
		перчатки с точечным покры-		
		THEM,	дежурные	
		перчатки резиновые или из		
	Рабочий по ком-	полимерных материалов костюм для защиты от общих	1 на 1 год	T DA
6.	плексному обслужи-	производственных загрязнений	Паттод	Приказ Министерства труда РФ
	ванию и ремонту	и механических воздействий,		от 09.12.2014 г. № 997н
	зданий	сапоги резиновые с защитным	1пара на	п. 135
		подноском,	1 год	
		перчатки с полимерным покры-		
		тием,	1 год	
7.	Уборщик территорий	костюм для защиты от общих	1 на 1 год	Приказ Министерства труда РФ
	(дворник)	производственных загрязнений		от 09.12.2014 г. № 997н
		и механических воздействий,		п, 23
		Фартук из полимерных матери-	2 на 1 год	
		алов с нагрудником	1	
		сапоги резиновые с защитным	1 пара на	
		подноском, перчатки с полимерным покры-	1 год 12 пар на	
		тием	12 пар на 1 год	
8.	Сторож (вахтер)	костюм для защиты от общих	1 на 1 год	Приказ Министерства труда РФ
o.	(производственных загрязнений	1 1104	
		и механических воздействий,		от 09.12.2014 г. № 997н
		сапоги резиновые с защитным	1 пара на	п.163
		подноском,	1 год	
		перчатки с полимерным покры-	12 пар на	
		тием	1 год	

Специалист по ОТ

Though.

ПРИЛОЖЕНИЕ №4 к коллективному договору

Согласовано:

Председатель профкома ГБУ СО КК «Лабинский КЦСОН»

М.Е.Коротченко

Утверждаю:
Директор ГВУ СО КК
«Лабинский КНСОН»

ЛЕ Азямова
2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (в календарных днях).

№ п/п	Наименование профессии	Продолжительность дополнительного отпуска
1	2	3
1	Директор	14
2	Заместитель директора	14
3	Специалист по охране труда	7
4	Заведующий хозяйством	7
5	Начальник отдела кадров	7
6	Специалист по кадрам	7
7	Специалист по социальной работе	7
8	Делопроизводитель	7
9	Специалист по гражданской обороне	7
10	Юрисконсульт	7
11	Механик гаража	7
12	Техник	7
13	Программист	7
14	Экономист	7
15	Социальный работник	7
16	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7
17	Водитель автомобиля	7
18	Уборщик служебных помещений	7

Специалист по охране труда



СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома ГБУ СО КК «Лабинский КЦСОН»

М.Е. Коротченко «28» апремя 2023г

твержнаю:

Директор ГБУ СО КК «Лабинский КЦСОН»

Е. Азямова 2023г

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым в соответствии с типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ (профессия) и производ- ственных факторов	Норма выдачи на 1 раб./мес.
1	2	3	4
1.	Твердое мыло или	Работы, связанные с легкосмы-	200 гр. (мыло
	жидкие моющие сред-	1	туалетное) или
	ства, в том числе:	1) Социальный работник от-	
	для мытья рук.	деления социального об-	моющие средства
		служивания на дому и	в дозирующих
		срочного социального об-	устройствах)
		служивания;	
		2) Механик гаража;	
		3) Уборщик служебных по-	
		мещений;	
		4) Уборщик территорий.	
2.	Очищающие кремы,	Работы, связанные с трудно	200 гр.
	гели, пасты	смываемыми, устойчивыми за-	
		грязнениями: масла, смазки,	
		нефтепродукты, лаки, краски,	
		смолы, силикон, клеи, мазут,	
		битум, сажа, графит, различные	
		виды производственной пыли (в	
		том числе угольная и металли-	
		ческая)	
		1.Водитель автомобиля	
		2.Социальный работник ОССО	
		применяющий бензоинстру-	
		мент.	

Специалист по ОТ

Etwent-

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6 к коллективному договору

Директору ГБУ СО КК «Лабинский КЦСОН» Л.Е. Азямовой

У В Е Д О М Л Е Н И Е о начале коллективных переговоров

10 апреля 2023 года

г. Лабинск

Представительный орган работников ГБУ СО КК «Лабинский КЦСОН»

ПРЕДЛАГАЕТ:

- 1. Начать коллективные переговоры по подготовке, заключению коллективного договора на 2023 2026 годы.
- 2. Создать для проведения коллективных переговоров из равного числа представителей работодателя и работников двустороннюю комиссию.
 - 3. Включить в состав комиссии представителей работников:
 - 1. Коротченко Марина Евгеньевна председатель профкома;
 - 2. Лустина Елена Александровна -социальный работник;
 - 3. Гузнер Елена Юрьевна -социальный работник;
 - 4. Безносенкова Людмила Павловна социальный работник;
 - 5.Ушакова Юлия Владимировна-специалист по социальной работе;
 - 6. Жиленкова Вера Ивановна- социальный работник;
 - 7. Сидоркина Оксана Анатольевна-социальный работник;
 - 8. Задорина Елена Александровна-социальный работник;
 - 9. Харгушева Ольга Алексеевна-социальный работник;
 - 10. Ларина Татьяна Александровна социальный работник;
 - 11. Талалаева Елена Михайловна социальный работник;
 - 12. Волобуева Юлия Станиславовна-социальный работник;
 - 13. Данильчик Татьяна Николаевна -социальный работник;
 - 14. Аулова Галина Александровна социальный работник;
 - 15. Лобач Ирина Алексеевна социальный работник;
 - 16.Лях Наталья Алексеевна -социальный работник;
 - 17. Киселева Олеся Сергеевна -социальный работник;
 - 18. Блинова Ирина Александровна -социальный работник;
 - 19. Демешкова Наталья Петровна -социальный работник;
 - 20. Фисенко Наталья Павловна -социальный работник;
 - 21.Склярова Татьяна Валентиновна социальный работник;
 - 22. Шаповалова Инна Александровна специалист по социальной работе;

- 23. Фирсова Екатерина Николаевна специалист по социальной работе;
- 24.Панкова Дарья Ивановна специалист по социальной работе.
- 4. Первое заседание комиссии провести не позднее 7 календарных дней с момента получения Вами настоящего уведомления.

Председатель первичной профсоюзной организации	1	М.Е. Коротченко
Уведомление работодателем		10 апреля 2023г.

ПРИКАЗ

10 апреля 2023 г.

№ 170

г. Лабинск

О представителях работодателя в двусторонней комиссии по проведению коллективных переговоров по подготовке проекта, заключению коллективного договора на 2023-2026 года

В связи с поступившим от представителей работников предложением начать коллективные переговоры по подготовке, заключению коллективного договора на 2023-2026 годы, п р и к а з ы в а ю:

- 1. Включить в состав двусторонней комиссии представителей работодателя:
- 1. Азямова Лилия Евгеньевна-директор ГБУ СО КК «Лабинский КЦСОН»;
- 2. Вохмянина Наталья Юрьевна-специалист по социальной работе;
- 3. Наливкина Елена Юрьевна-специалист по социальной работе;
- 4. Мелентьева Марина Юрьевна-специалист по социальной работе;
- 5. Климова Ольга Евгеньевна специалист по социальной работе;
- 6. Немцова Людмила Ивановна- специалист по социальной работе;
- 7. Двинских Александр Александрович- специалист по социальной работе;
- 8. Бекназарова Наталья Михайловна- специалист по социальной работе;
- 9. Комарова Анна Павловна- специалист по социальной работе;
- 10. Добрецкова Светлана Васильевна специалист по социальной работе;
- 11. Данилова Светлана Ивановна- специалист по социальной работе;
- 12. Гауда Раиса Николаевна- специалист по социальной работе;
- 13.Сметанко Наталья Ивановна- специалист по социальной работе;
- 14. Пальцева Елена Васильевна- специалист по социальной работе;
- 15. Соловьева Елена Анатольевна специалист по социальной работе;
- 16. Чеботарева Татьяна Григорьевна- специалист по социальной работе;
- 17. Дедова Елена Анатольевна- специалист по социальной работе;
- 18. Андросова Елена Николаевна- специалист по социальной работе;
- 19. Кривошея Ирина Александровна- специалист по социальной работе;
- 20. Варавина Людмила Васильевна- специалист по социальной работе;
- 21. Прищепа Наталья Николаевна- специалист по социальной работе;
- 22. Цатыркина Любовь Александровна специалист по социальной работе;
- 23. Девяткина Наталья Юрьевна- заместитель директора;
- 24. Череданов Александр Маркович- заместитель директора.
- 2. Представителям работодателя вести коллективные переговоры по подготовке, заключению коллективного договора на 2023-2026 годы на основе уважения и учета интересов другой стороны переговоров.

- 2. Представителям работодателя вести коллективные переговоры по подготовке, заключению коллективного договора на 2023-2026 годы на основе уважения и учета интересов другой стороны переговоров.
- 3. Заместителю директора Летучему С.Н. организовать материальнотехническое обеспечение заседаний комиссии, предоставлять по обращению секретаря комиссии соответствующее помещение, средства связи и информации, оргтехнику.
- 4. Руководителям подразделений, в которых работают лица, участвующие в коллективных переговорах по подготовке, заключению коллективного договора, освободить их от основной работы на период проведения заседаний и выполнения подготовительных работ с сохранением среднего заработка.
 - 6. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Л.Е. Азямова

С.Н. Летучий

Е.Г. Махиня

Проект подготовлен и внесен: заместитель директора Проект согласован: юрисконсульт

С приказом ознакомлены:

специалист по социальной работе заместитель директора заместитель директора

.Ю. Наливкина .Ю. Мелентьева О.Е. Климова Л.И. Немцова А. Двинских Н.М. Бекназарова А.П. Комарова Н.Ю. Вохмянина С.В. Добрецкова **С.И.** Данилова Р.Н. Гауда Н.И. Сметанко Е.В. Пальцева Е.А. Соловьева Т.Г. Чеботарева Е.А. Дедова Е.Н. Андросова И.А. Кривошея Л.В. Варавина Н.Н. Прищепа Л.А. Цатыркина Н.Ю. Девяткина

А.М. Череданов

Информация по подведению итогов выполнения мероприятий коллективного договора

в Государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Лабинский комплексный центр социального обслуживания населения»

за период действия коллективного договора с «28» апреля 2020г. по «27» апреля 2023г.

1. Общие показатели

Наименование показателей	Показатели
1. Количество мероприятий, предусмотренных	всего: 141 из них:
коллективным договором	выполнены - 141;
	не выполнены - нет.

2. Информация о невыполненных мероприятиях коллективного договора

Перечень невыполненных обязательств с указанием причин невыполнения					
Наим.раздела, № мероп., пункта	Содержание мероприятия коллективного договора	Причина невыполнения			
_	-	-			

Обеспечение занятости. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. С указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, оплаты труда. Трудовые договоры составляются в двух экземплярах, один экземпляр хранится в личном деле, второй — у работника. Представительный орган работников обеспечивает защиту гарантий работников, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором. Численность работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Лабинский комплексный центр социального обслуживания населения» на 28 апреля 2023 года составляет 316 человека, из них женщин 278.

Порядок оплаты труда в ГБУ СО КК «Лабинский КЦСОН» осуществляется в соответствии с положением об оплате труда работников. Заработная плата выплачивается 10 и 25 числа каждого месяца. Оплата отпуска производится не позднее, чем указано в ст.136 ТК РФ. Бухгалтерия извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, об общей денежной сумме, подлежащей выплате каждый месяц. Сроки расчёта при увольнении гражданского служащего и работника регламентируются ст. 140 ТК РФ. Минимальная заработная плата 16242 руб. — 1 чел.

Продолжительность рабочего времени.

Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. Продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю, для женщин, работающих в селе 36 часов в неделю.

К сверхурочным работам не допускаются: беременные женщины и другие категории работников в соответствии со ст.99 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия на основании приказа руководителя (ст. 113 ТК РФ).

Время отдыха.

Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания определяются служебным распорядком и правилами внутреннего трудового распорядка (ст. $108~{\rm TK}$ ${\rm P}\Phi$).

Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Охрана труда и здоровья.

За счёт средств управления ведётся обязательное медицинское страхование работников.

Работодатель систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий.

Работодатель проводит инструктажи работников по охране труда, производственной санитарии, согласно плану мероприятий по охране труда. Работодатель обеспечивает своевременную выдачу работникам специальной одежды, других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств, в соответствии с отраслевыми нормами, утверждёнными в порядке, установленном Правительством РФ.

Охрана труда женщин и молодёжи.

Работодатель не направляет в командировки и не привлекает к работе в ночное время, к сверхурочным работами работам в выходные дни беременных женщин (ст. 259 ТК $P\Phi$).

Пенсионное страхование работников.

В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в соответствии с Федеральным законом от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» работодатель:

- производит уплату авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда РФ ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда на счета работников, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляются страховые взносы;
- ведёт учёт, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса по каждому работнику;

- предоставляет в соответствующие органы Пенсионного фонда Р Φ документы, необходимые для ведения индивидуального (профессионального) учёта, а также для назначения (перерасчёта) и выплаты обязательного страхового обеспечения.

<u>Дополнительные льготы и компенсации для</u> работников за 3 года действия коллективного договора:

За счет средств работодателя:

- профессиональные праздники 1 774 100 руб. 984 чел.;
- на юбилейные даты -19000 руб. -19 чел.;
- на погребение 125 080 руб. 9 чел.;
- победа в конкурсе 16 300 руб. 38 чел.;
- -регистрация брака 3 000 руб. 1 чел.;
- -рождение ребенка -20 000 руб.-10 чел.;
- -награждение грамотами -53 500 75 чел.;
- -на лечение-8 500 7 чел.

За счет средств профсоюза:

- премирование к праздникам –1 452 600 руб. 342 чел.;
- на погребение 27 000 тыс. руб.-9 чел.;
- к бракосочетанию -6 000 тыс. руб.-6 чел.;
- на лечение -64 000 руб.-25 чел.;
- -достижение пенсионного возраста-16 000 руб.-16 чел.;
- на мероприятия (конкурсы, семинары, венки)-7 600 руб.-76 чел.;
- -на рождение ребенка— 8 000 руб. 8 чел.,
- трудное материальное положение 9000 руб.-3

В том числе за истекший период 2023 года:

За счет средств работодателя:

- на лечение 5000 руб.-1 чел.;
- на юбилейные даты *-* 1000 руб. *-* 1 чел.;

За счет средств профсоюза:

- на погребение 3 000 руб. 1 чел.;
- на лечение 14 500 руб.-5 чел.
- достижение пенсионного возраста-2000 руб.-2 чел.

Заключение.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется в полной мере представителями сторон. На общем собрании трудового коллектива стороны два раза в год, отчитываются о выполнении коллективного договора. Все вновь поступающие на разоту работники знакомятся с коллективным договором до подписания грудового договора.

Директор ГБУ, СО КК

«Лабинский КИЕОН»

Председатель профсоюзного комитета ГБУ СО КК

«Лабинский КЦСОН»

f

Л.Е. Азямова

М.Е. Коротченко

Приложение № 9 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного

комитета ГБУ СО КК "Лабинский

КЦСОН"

М. Е. Коротченко

2023 г.

УТВЕРЖДАЮ Директор ГБУ СО КК "Дабинский КЦСОН" В Азямова 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников структурных подразделений занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право работникам на расчет выплат компенсационного характера с применением повышающего коэффициента 0,15

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование должностей *	Повышающий коэффициент	Основание
1		Директор	0,15	
2	Отделение социального обслу- живания на дому	Социальный ра- ботник	0,15	
3	Отделение срочного социально- го обслуживания	Специалист по социальной работе (6 уровень квалификации)	0,15	Положение об установлении отраслевой системы оплаты труда работников ГБУ СО КК "Лабинский КЦСОН" утверждено приказом от 09.01.2018 г. № 30
		Социальный ра- ботник	0,15	
		Юрисконсульт	0,15	

Специалист по ОТ

Edeenf

ПРИЛОЖЕНИЕ №10

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома ГБУ СО

КК «Лабинский КЦСОН»

М.Е.Коротченко

«<u>18</u>» <u>anheug</u> 2023 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливается оплата труда в повышенном размере.

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Повыппающий коэффициент	Основание предоставления
1	2	3	5	6
1	Социальный работник, использующий бензоинструмент	OCCO	4%	Карта специальной оценки условий труда № 04.00.11A от 07.10.2022г., класс 3.1.

Специалист по охране труда

Edeleuf-

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

48 / седем печатью
Директор ГБУ СО КК
«Лабинский КЦСОН»
Л. Е. Азямова
Председатель профсоюзного
комитета ГБУ СО КК «Лабинский
КЦСОН»

DAAPORO O O CONTROL MANAGEMENT OF THE PROPERTY OF THE PROPERTY