КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

с «19» сентября 2026 г. до «19» сентября 2029 г.

Представитель работодателя

Директор
ГБУ СО КК «Мостовский КЦСОН»
(должность)

Коломейцев Е.В.
(Ф.И.О. подпись)

«18» сентября 2026 г.

М.П.

Представитель работников

Председатель профсоюзного комитета

Залесская А.Н.
(Ф.И.О. подпись)

«18» сентября 2026 г.

Филиал государственного казенного учреждения Краснодарского края «Центр занятости населения Краснодарского края» в Мостовском районе
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 24.09.2026 № 64
начальник отдела Климова Н
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Мостовский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники учреждения, в лице Председателя профсоюзной организации ГБУ СО КК «Мостовский КЦСОН» Залесской Антонины Николаевны, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет» и директор Коломейцев Евгений Владимирович, именуемый в дальнейшем «Работодатель», который представляет интересы государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Мостовский комплексный центр социального обслуживания населения».

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

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

1.5.1. В части обязательств работодателя – обеспечение устойчивой и ритмичной его деятельности, финансово-экономической стабильности; создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; обеспечение сохранности имущества центра; учет мнения профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных планов и программ, другим локальным актам, касающимся интересов работников.

1.5.2. В части обязательств, профсоюзного комитета - защита интересов работников, в том числе в области условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность работодателя.

1.5.3. В части обязательств работников - качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности производства, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, федеральным, краевым и отраслевыми соглашениями.

1.7.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Взаимные обязательства сторон.

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

1.9.2. Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.10. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу с 19 сентября 2026 г.

2. Трудовые отношения и трудовые договоры

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

2.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу

оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой стороны, на неопределенный или определённый срок, указанный в трудовом договоре в соответствии со статьёй 58 ТК РФ.

2.3. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с коллективным договором ГБУ СО КК «Мостовский КЦСОН».

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

2.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определённую этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

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

2.8. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьёй 77 ТК РФ.

2.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьёй 373 ТК РФ (ст.82 ТК РФ).

2.10. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ СО КК «Мостовский КЦСОН» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

3.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня; ежедневный отдых; выходные дни; нерабочие праздничные дни; отпуска.

3.3. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 190 ТК РФ) и является приложением к коллективному договору (Приложение 1).

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

3.6. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность установлены в Правилах внутреннего трудового распорядка работников.

3.7. При выполнении отдельных видов работ, где по условиям работы не может соблюдаться ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, ведется суммированный учет рабочего времени. Введение в учреждении суммированного учета рабочего времени предполагает установление продолжительности учетного периода, нормы рабочих часов за учетный период и графика работы. Учётный период в учреждении – год.

3.8. График работы на учетный период определяет режим труда и отдыха сотрудника на весь учетный период. График работы утверждается приказом руководителя с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения, доводится до сотрудников за месяц до введения его в действие (Приложение 2).

3.9. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в день и 120 часов в год. Годовая продолжительность сверхурочной работы для каждого работника может быть увеличена до 240 часов в год, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе свыше 120 часов работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.3 и 3.4.

Работодатель вправе привлечь работника к сверхурочной работе свыше 120 часов в год только с его письменного согласия и при условии, что это не запрещено ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

работников пенсионного и предпенсионного возраста;

работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.1 и 3.2.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Привлечение работника к сверхурочной работе от 121 до 240 часов в год включительно допускается с письменного согласия работника после прохождения по его письменному заявлению профилактического,

периодического медосмотра или диспансеризации, при условии, что такая работа не противопоказана по состоянию здоровья. Порядок направления на медосмотр или диспансеризацию, а также правила допуска к сверхурочной работе определен в положении о сверхурочной работе ГБУ СО КК «Мостовский КЦСОН» от 01.09.2026.

3.10. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ) (Приложение 3).

3.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ч. 3 ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора учреждения.

День отдыха, указанный в части четвертой ст. 153 ТК РФ, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей ст. 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

3.12. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части), предусмотренным ст. 93 ТК РФ.
Решение об установлении работнику в соответствии со ст. 93 ТК РФ неполного рабочего времени принимается работодателем не позднее пяти рабочих дней с даты обращения работника с такой просьбой, оформленной в письменном виде.

3.13. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема работ, а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений (ст. 74 ТК РФ).

3.14. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарных дней и может быть использован ими в любое удобное для них время.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней согласно ст.115 ТК РФ.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Ветеранам боевых действий из числа лиц, указанных в подпунктах 6, 7, 9 пункта 1 статьи 3 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» и некоторые другие категории работников в соответствии с Федеральным законом «О ветеранах» предоставляется использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно Приложению № 4;

работникам с ненормированным рабочим согласно Приложению № 10.

3.16. Продолжительность ежегодного 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.

3.17. Суммированный учет рабочего времени вводится для сторожей учреждения.

3.18. Порядок введения суммированного учёта рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 104 ТК РФ) (Приложение 1).

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

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

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

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников,

проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

работникам, фактически проживающим в жилых помещениях, находящихся в зонах чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, в случае нарушения условий их жизнедеятельности и утраты ими имущества в результате указанных чрезвычайных ситуаций федерального, межрегионального, регионального, межмуниципального или муниципального характера - до пяти календарных дней в порядке и на условиях, которые установлены Правительством Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.21. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ)

3.22. Работодатель гарантирует соблюдать запрет на направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни:

беременных женщин (ст. 259 ТК РФ);

работников в возрасте до восемнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 268 ТК РФ.

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

сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

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

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст. 167 ТК РФ).

3.23. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст.167 ТК РФ).

4. Оплата и нормирование труда

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

4.1. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры окладов, тарифные коэффициенты и т.д. определяются Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края

«Мостовский комплексный центр социального обслуживания населения», утвержденным директором учреждения и согласованным с мнением профсоюзного комитета учреждения (далее Положение об оплате труда).

4.2. Минимальная заработная плата – устанавливается в рамках Положения об оплате труда, но не ниже уровня, установленного федеральным законом.

4.3. В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не входят выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительные оплаты (доплаты) работы выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

4.4. В зависимости от личного вклада работника в улучшение показателей деятельности предусматривается дифференцированный подход к установлению надбавок стимулирующего характера и премирование, предусмотренные Положением о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Мостовский комплексный центр социального обслуживания населения», утвержденным директором учреждения и согласованным с мнением профсоюзного комитета учреждения (далее Положение о материальном стимулировании).

4.5. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ). Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживанию банковской пластиковой карточки, расходы на изготовление пластиковой карточки осуществляются за счет средств работников.

4.6. Работодатель обязуется:

4.6.1. Обеспечить своевременную выплату заработной платы.

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

договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

4.6.2. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: за первую половину месяца - 23 числа, за вторую половину месяца - 8 числа (окончательный расчет). Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (Приложение 6).

4.6.3. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать гарантии и компенсации в соответствии с Положением об оплате труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.6.4. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством (ст.152, 153 ТК РФ).

4.6.5. При увольнении работника выплату причитающихся ему всех сумм производить в день увольнения.

4.6.6. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

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

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

4.6.7. При временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе (ч. 4 ст. 72.2. ТК РФ).

4.7. Стимулирующие выплаты (выплаты за продолжительность стажа непрерывной работы в учреждении, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы и т.д.) определяются работодателем в соответствии с Положением о материальном стимулировании, но не ниже установленных законодательством.

4.8. Размер премии по итогам работы за год определяется с учетом результатов труда работника. Условия и порядок его выплаты конкретизируется в Положении о материальном стимулировании.

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

5. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата работников, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется:

5.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы.

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

5.3. Не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

5.4. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата работников, предоставлять по их желанию не более 4 часов в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

5.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК РФ):

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

13

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

5.5.3. В случае, предусмотренном ч. 2 ст. 178 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном ч.3 ст. 178 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

5.5.4. Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (ч. 2, 3 ст. 178 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

5.5.5. При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (ч. 2, 3 ст. 178 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (ч. 5 ст. 178 ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством РФ.

5.6. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения пользуются категории, предусмотренные (ст. 179 ТК РФ).

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам,

повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации; работникам, исполняющим свои трудовые обязанности по трудовому договору, действие которого возобновлено в соответствии с частью девятой статьи 351.7 Трудового кодекса РФ.

5.7. Организовать на договорных началах в учебно-курсовых комбинатах и учебных центрах подготовку и переподготовку работников учреждения, повышение их квалификации.

5.8. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направлен для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ)

5.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении им образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

5.10. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми обязуется:

6.1.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

6.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

6.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктажи по охране труда и в процессе трудовой деятельности инструктажи по охране труда на рабочем месте.

6.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

6.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На основании списка работников, подлежащих периодическим осмотрам, Работодателем составляются поименные списки работников, подлежащих периодическим осмотрам. Поименные списки составляются и утверждаются Работодателем и не позднее, чем за 12 рабочих дней до согласованной с медицинской организацией датой начала проведения периодического осмотра направляются Работодателем в указанную медицинскую организацию.

В каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.6. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения. Предоставлять уполномоченным лицам по охране труда для выполнения своих обязанностей 5 часов в неделю с оплатой этого времени за счет средств работодателя в размере среднего заработка.

Уполномоченному профсоюзного комитета по охране труда для выполнения своих обязанностей установить дополнительные социальные гарантии в соответствии с Положением об уполномоченном лице по охране труда профсоюза учреждения.

6.1.7. Обеспечить деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации в количестве 5 человек. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на, 2026-2029 годы.

6.1.8. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), 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 (ознакомление каждого работника с результатами специальной оценки условий труда (СОУТ), существующем риске повреждения здоровья (оценка профессиональных рисков (ОПР);

обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств работодателя;

обучение безопасным методам и приемам труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим при несчастном случае, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты за счет средств работодателя;

обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст. 216.1ТК РФ).

6.1.9. Провести специальную оценку условий труда (СОУТ) в учреждении, согласно законодательству РФ.

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 труда.

6.1.10. Обеспечить:

приобретение и своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 7), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню производств, профессий, должностей и работ (Приложение № 7);

6.1.11. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

а) дополнительный отпуск по перечням профессий и должностей согласно (Приложениям 4);

б) доплата к окладу за работу с вредными условиями труда по перечню профессий и должностей согласно (Приложению 5). Повышающий коэффициент за работу с тяжелыми и вредными условиями труда не должен быть ниже 4 %;

в) смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей согласно (Приложению 7);

г) дополнительный отпуск с ненормированным рабочим днем по перечням работ, профессий и должностей согласно (Приложениям 9);

6.1.12. Обеспечить участие профкома, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и

смертельных несчастных случаях в течение суток письменно информировать территориальную краевую организацию профсоюза (ст. 228-229 ТК РФ).

6.1.13. Представлять информацию краевой организации профсоюза о всех происшедших несчастных случаях и о их последствиях, о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев.

6.1.14. Привлекать представителей профсоюза (техническую инспекцию труда, председателей профкомов, уполномоченных лиц) к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов, опытных образцов продукции, изделий, оборудования и т.п.

6.1.15. Не допускать строительство, реконструкцию, техническое перевооружение производственных объектов без заключения государственной экспертизы условий труда о соответствии проектов строительства и реконструкции объектов требованиям охраны труда, а также без заключений соответствующих органов государственного надзора и контроля, технической инспекции труда профсоюза.

6.1.16. Добиваться получения разрешения от филиалов регионального отделения Социального фонда России частичного финансирования в 2026-2029 годах предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.1.17. Выплачивать пострадавшим от несчастных случаев на производстве профессиональных заболеваний и семьям пострадавших дополнительно к единовременному пособию (из средств фонда социального страхования) следующие разовые суммы возмещения вреда (из средств работодателя):

инвалиду I степени – 0,3 годового заработка;

инвалиду II степени – 0,5 годового заработка;

инвалиду III степени – 0,75 годового заработка;

семье погибшего – один годовой заработок.

Годовой заработок определяется из расчета заработка за 12 полностью отработанных месяцев, предшествующих травме.

6.1.18. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ с целью внедрения норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 июля 2019 г. N 512н, ст. 259 ТК).

6.1.19. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч.:

не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых их труд запрещен (ст. 265 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163).

6.2. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 216.1ТК РФ).

6.3. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством РФ (ст. 216.1, 157 ТК РФ).

6.4. В случае смерти работника от несчастного случая по пути на работу или по пути с работы семье погибшего выплатить единовременное пособие в размере двухмесячного заработка.

6.5. В случае смерти работника от общего заболевания и несчастного случая в быту, за исключением случаев алкогольного отравления, семье умершего выплатить единовременное пособие в размере среднемесячного заработка.

6.6. В случае смерти работника на производстве производить оплату расходов по погребению за счет работодателя.

Все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществлять за счет собственных средств работодателя (прибыли).

6.7. При прохождении работников диспансеризации:

6.7.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.7.2. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части четвертой статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.7.3. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течении пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации, в порядке предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.7.4. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается с (согласовываются) с работодателем.

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

6.8. Соглашение по охране труда утверждается работодателем и профсоюзным комитетом ежегодно (Приложение 8).

6.9. Профсоюзная организация обязуется:

6.9.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

6.9.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

6.9.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

6.9.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

6.9.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

6.9.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

6.9.7. Учет и расследование микротравм.

6.9.7.1. Работодатель с 1 марта 2022 года в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

6.9.7.2. Работодатель регистрирует микроповреждение (микротравму) на основании письменного или устного заявления работника в журнале регистрации.

6.9.7.3. С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника Работодатель создает приказом комиссию в составе трех человек.

6.9.7.4. По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микроповреждению (микротравме) с привлечением руководителя структурного подразделения, где работает работник.

6.9.7.5. Работодатель направляет работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), выяснится, что работник нарушил требования охраны труда.

7. Социальные гарантии и льготы для работников

Работодатель и профсоюзный комитет в области обеспечения социальных гарантий, работающих договорились:

7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно утвержденному положению учреждения.

7.2. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, на оздоровление детей использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

7.3. Комиссия по социальному страхованию в соответствии с положением социального страхования учреждения осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределяет путевки на оздоровление детей, проводит анализ использования средств Социального фонда России, вносит предложения работодателю о мерах по снижению заболеваемости, улучшению условий труда, рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

7.4.2. вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в Социальный фонд России достоверные сведения о стаже и заработке работников.

7.5. Кроме того, исходя из финансовых возможностей, работодатель обязуется предусмотреть следующие виды социально-бытовой помощи работникам:

7.5.1. Обеспечивать детей (до 14 лет включительно) работников, состоящих в профсоюзной организации учреждения новогодними подарками.

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

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

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

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации,

погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

работникам, фактически проживающим в жилых помещениях, находящихся в зонах чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, в случае нарушения условий их жизнедеятельности и утраты ими имущества в результате указанных чрезвычайных ситуаций федерального, межрегионального, регионального, межмуниципального или муниципального характера - до пяти календарных дней в порядке и на условиях, которые установлены Правительством Российской Федерации;

родителям, ребенок которых идет в 1-й класс (в сентябре месяце) на 1 календарный день без сохранения заработной платы;

родителям, дети которых поступают в ВУЗ или колледж на 3 календарных дня без сохранения заработной платы;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

7.5.3. Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь и единовременное денежное поощрение согласно Положению о материальном стимулировании работников ГБУ СО КК «Мостовский КЦСОН».

Материальная помощь может оказываться со следующими событиями в жизни работников учреждения:

болезнью, более одного месяца, подтвержденной непрерывным листком нетрудоспособности в размере 8000 руб.;

действия непреодолимой силы (пожар, наводнение и другое) в размере 8000 руб.;

его смертью, смертью родителей, детей, супруга, в размере 8000 руб;

гибель сотрудника, его детей, супруга (участники СВО) в размере 8000 руб.

Материальная помощь в размере не более двух окладов может быть выплачена один раз в календарном году при предоставлении очередного ежегодного отпуска.

Единовременное денежное поощрение оказывается к:

юбилейной дате (50,60 лет, далее каждые 5 лет) в размере 5000 руб.;

при уходе на пенсию в размере 5000 руб.;

праздничным датам, профессиональному празднику – по решению директора в пределах экономии по фонду оплаты труда или в зависимости от наличия свободных средств от приносящей доход деятельности.

7.6. Работодатель обязуется ежемесячно перечислять на расчетный счет профсоюзного комитета целевые отчисления в размере, не менее 0,3 процента от фонда оплаты труда, из прибыли, остающейся в его распоряжении, на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, в том числе на проведение мероприятий по празднованию профессиональных и государственных праздников, юбилейных дат работодателя и работников, проведение конкурсов профессионального мастерства и т.п. (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.7. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.7.1. Работодатель:

обеспечивает техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст.377 ТК РФ);

способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

способствует организации ежегодных поездок на море, экскурсии к достопримечательностям для работников центра (заправка автотранспорта за счет средств работников центра, согласно тарифам);

обеспечивает выделение автотранспорта для бракосочетания работников и их детей (заправка автотранспорта за счет средств работников центра, согласно тарифам).

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

8. Обязательства профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет, как представитель работников, принимает на себя обязательства:

8.1. Строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, Уставом краевой территориальной организации профсоюза работников на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора.

8.2. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, повышению эффективности работы работодателя.

8.3. Требовать от членов профсоюза соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности, промышленной санитарии.

8.4. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, в т.ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.

8.5. Участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о его деятельности и доводить ее до работников.

8.6. Требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников, нарушающих настоящий договор, условия и охрану труда.

8.7. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

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

8.9. Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.

8.10. Организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурные мероприятия, выделять на эти цели средства, предусмотренные сметой профсоюзного бюджета.

8.11. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств в Социальный фонд России, оформлением пенсионных дел работников.

8.12. Контролировать использование персональных данных работников.

8.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

8.14. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших членов профсоюза.

8.15. Избирать уполномоченных по охране труда и членов комиссий по охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда коллективного договора.

9. 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 перечисляется на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой они находятся на расчетно-кассовом обслуживании. Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза;

в первичных профсоюзных организациях, имеющих собственные расчетные счета, перечисление удержанных работодателем членских профсоюзных взносов в первичную профсоюзную организацию и вышестоящие

профсоюзные органы производится согласно уставным требованиям профсоюза.

9.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету любую 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 профсоюзного комитета 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. Предоставлять членам профактива свободное оплачиваемое время для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. Профкомом и вышестоящими профсоюзными органами членам профсоюза оказывается:

участие в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях, организуемых за счет средств профсоюза;

получение материальной помощи из средств профсоюза.

10. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

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

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

10.2. 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.

10.3. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

10.4. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

11.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

11.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля не реже одного раза в квартал. В этих целях при профкоме создается постоянная комиссия на срок его полномочий.

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

Приложение № 1
к коллективному договору
«18» 09 2026 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета ГБУ СО КК
«Мостовский КЦСОН»

_____ А.Н. Залесская
«18» 09 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ СО КК
«Мостовский КЦСОН»

_____ Е.В. Коломейцев
«18» 09 2026 г.

Правила внутреннего трудового распорядка
ГБУ СО КК «Мостовский 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 учреждении.

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

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

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

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;

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

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

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

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

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

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

В случаях, установленных Трудовым Кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее.

Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

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

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

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

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении:

на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом,

в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

29

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

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

при увольнении в день прекращения трудового договора.

Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично в отдел кадров либо на электронную почту cso_edelveis@mtsr.krasnodar.ru.

1.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. в соответствии со ст. 70,71 ТК РФ.

1.5. Прием на работу оформляется трудовым договором. На его основании работодатель вправе издать приказ (распоряжение) о приеме на работу, содержание которого должно полностью соответствовать условиям договора. До заключения трудового договора работодатель обязан под роспись ознакомить сотрудника с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, связанными с его трудовой деятельностью.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

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

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

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

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

В случае если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом

30

от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности.

1.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

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

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст. 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 Российской Федерации (пункт 5 статьи 83 ТК РФ);

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

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

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

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

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего

заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.10. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

1.11. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации регулируются ст. 351.7 ТК РФ.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу

не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой статьи 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 ТК РФ.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых

отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

В период приостановления действия трудового договора включается также период со дня, следующего за днем окончания прохождения работником военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо со дня, следующего за днем окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, до дня возобновления действия трудового договора, но не более трех месяцев.

Срок, указанный в частях двенадцатой и четырнадцатой статьи 351.7 ТК РФ, продлевается на период временной нетрудоспособности работника, наступившей после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в части первой статьи 351.7 ТК РФ, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

1.12. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) (ст. 264.1 ТК РФ).

1.13. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих".

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

участие в управлении организации в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

2.2. Работник обязан:

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

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

не разглашать сведения, полученные в силу служебного положения, составляющие служебную тайну, распространение которой может нанести вред гражданам и учреждению;

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

2.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник учреждения по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и должностной инструкцией.

2.4. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, установлена главой 39 ТК РФ.

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

3. Основные права, обязанности и ответственность работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

поощрять работников за добросовестный труд;

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

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

принимать локальные нормативные акты;

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

3.2. Работодатель обязан:

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

предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

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

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

способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;

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

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

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

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

3.3. Работодатель несет материальную ответственность перед работником в соответствии со статьями 232-237 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 «Мостовский КЦСОН» устанавливается: продолжительность рабочей недели с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) – 5 дней (40 часов), 5 дней (36 часов) – сельская местность (женщины).

Продолжительность ежедневной работы, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.3. При сменной работе 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 на следующий после праздничного, рабочий день.

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

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

Решение об установлении работнику в соответствии со ст. 93 ТК РФ неполного рабочего времени принимается работодателем не позднее пяти рабочих дней с даты обращения работника с такой просьбой, оформленной в письменном виде

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

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

4.6. В учреждении устанавливается следующий режим работы:

Для работников городского поселения:

время работы с 8.00 часов до 17.00 часов с продолжительностью рабочего времени в обычный служебный день (понедельник–четверг) – 8 часов 10 минут.

Перерыв для отдыха и питания – 50 минут - с 12.00 часов до 12.50 часов.

Накануне выходных дней (пятница) время работы: с 8.00 часов до 16.00 часов, с продолжительностью рабочего дня - 7 часов 20 минут

Перерыв для отдыха и питания – 40 минут - с 12.00 часов до 12.40 часов.

Накануне нерабочих предпраздничных дней время работы:

понедельник – четверг: с 8.00 часов до 15.40 часов, с продолжительностью рабочего дня - 7 часов 10 минут;

пятница с 8.00 часов до 14.40 часов, с продолжительностью рабочего дня - 6 часов 10 минут.

Перерыв для отдыха и питания – 30 минут – с 12.00 часов до 12.30 часов.

Для женщин отделений в сельской местности:

время работы с 8.00 часов до 16.00 часов с продолжительностью рабочего времени в обычный служебный день (понедельник–четверг) – 7 часов 10 минут.

Перерыв для отдыха и питания – 50 минут - с 12.00 часов до 12.50 часов.

Накануне выходных дней (пятница) время работы с 8.00 часов до 16.00 часов, с продолжительностью рабочего времени 7 часов 20 минут.

Перерыв для отдыха и питания – 40 минут - с 12.00 часов до 12.40 часов.

Накануне нерабочих предпраздничных дней начало работы с 8.00 часов до 14.40 часов, с продолжительность рабочего времени 6 часов 10 минут.

Перерыв для отдыха и питания – 30 минут – с 12.00 часов до 12.30 часов

Для сторожей учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается по скользящим графикам, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Для сторожей, работающих в административном здании время начала работы с 8.00 часов до 8.00 часов утра следующего дня, продолжительность рабочего дня составляет 24 часа. Чередование рабочих и нерабочих дней устанавливается графиками работы, который утверждает руководитель учреждения.

Для сторожей находящихся по адресу с. Беноково ул. Красная № 14 устанавливается рабочая понедельник-пятница с продолжительностью рабочего времени 16 часовой рабочий день начало смены с 16.00 часов окончание смены 8.00 часов следующего дня, в выходные дни суббота-воскресенье 24 часа, начало смены с 8.00 часов окончание 8.00 часов следующего дня. Чередование

рабочих и нерабочих дней устанавливается графиками работы, который утверждает руководитель учреждения.

По условиям производства предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени, данное время не исключается из рабочего и подлежит оплате. Прием пищи организуется сторожем на своем рабочем месте.

Устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период для сторожей учреждения - год.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Для работников, имеющих инвалидность I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени продолжительностью не более 35 часов в неделю.

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

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

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или 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 бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.8. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

4.8.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

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

4.8.3. При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Какая бы ни сложилась ситуация в организации, нельзя направлять в слу-

жебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни несовершеннолетних работников и беременных сотрудниц, даже если они на нее согласны (ст. 259, 268 ТК РФ).

4.9. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях и с учетом мнения профсоюзного комитета:

4.9.1. При необходимости выполнить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям 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, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей.

4.9.2. 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.

4.9.3. 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 работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законодательством беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет и другие категории работников в соответствии с ТК РФ.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе свыше 120 часов работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.3 и 3.4.

Работодатель вправе привлечь работника к сверхурочной работе свыше 120 часов в год только с его письменного согласия и при условии, что это не

запрещено ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

работников пенсионного и предпенсионного возраста;

работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.1 и 3.2.

Указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Привлечение работника к сверхурочной работе от 121 до 240 часов в год включительно допускается с письменного согласия работника после прохождения по его письменному заявлению профилактического, периодического медосмотра или диспансеризации, при условии, что такая работа не противопоказана по состоянию здоровья. Порядок направления на медосмотр или диспансеризацию, а также правила допуска к сверхурочной работе определен в положении о сверхурочной работе ГБУ СО КК «Мостовский КЦСОН» . Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст.264 ТК РФ).

4.9.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) ст. 60.1 ТК РФ.

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ «Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству» (ст. 282-288 ТК РФ).

4.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарных дней и может быть использован ими в любое удобное для них время (ст. 267 ТК РФ)

Для работающих инвалидов предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск – 30 календарных дней согласно ст.115 ТК РФ.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

с ненормированным рабочим днем.

В стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда, засчитывается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Перечень профессий (должностей) и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложении к коллективному договору № 4, № 9.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. 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 данном учреждении, 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.

Супруги военнослужащих имеют право брать ежегодный оплачиваемый отпуск по своему желанию одновременно с отпуском мужа.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается 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 трудовым законодательством.

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

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. Неисполь-

зованная, 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.

Отзыв из отпуска работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда допускается в случаях: предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия, если трудовая функция сотрудника требует его непосредственного привлечения.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредным и (или) опасными условиями труда, не допускается.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 123 ТК РФ).

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются категории работников: несовершеннолетние работники, жены военнослужащих, лица, награжденные нагрудным знаком Почетный донор России, Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, Герои Социалистического труда, Герои Труда Кубани, полные кавалеры ордена Трудовой Славы, граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, «чернобыльцы», инвалиды войны, лица, награжденные знаком «Жителю блокадного Ленинграда», работавшие в период Великой Отечественной войны на объектах противовоздушной обороны, местной противовоздушной обороны, строительстве оборонительных сооружений, военно-морских баз, аэродромов и других военных объектов в пределах тыловых границ действующих фронтов, операционных зон действующих флотов, на прифронтовых участках железных и автомобильных дорог, участники Великой Отечественной войны и ветераны боевых действий на территориях других государств, ветераны труда и некоторые другие категории работников в соответствии с Федеральным законом «О ветеранах», заслуженные работники социальной защиты населения Кубани, один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери (отец без матери), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, работники, имеющие

трех и более детей в возрасте до 18 лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет; женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком; работники, возобновившие трудовую деятельность после окончания военной службы по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в других случаях, в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

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

Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

Работникам, являющимся супругом (супругой) сотрудника органов внутренних дел, уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения - ветерана боевых действий, инвалида I или II группы, инвалидность которого наступила вследствие увечья (ранения, травмы, контузии) или заболевания, полученных при исполнении служебных обязанностей, ежегодный оплачиваемый отпуск по их письменному заявлению предоставляется одновременно с отпуском указанного сотрудника. Продолжительность отпуска работника по его желанию может быть равна продолжительности отпуска сотрудника. Часть отпуска работника, превышающая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы, предоставляется без сохранения заработной платы. При отсутствии у указанного сотрудника супруга (супруги) право на отпуск одновременно с отпуском сотрудника предоставляется одному из его родителей или одному из его детей (в том числе совершеннолетнему) по их письменному заявлению.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет

ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Ветеранам боевых действий из числа лиц, указанных в подпунктах 6, 7, 9 пункта 1 статьи 3 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» и некоторые другие категории работников в соответствии с Федеральным законом «О ветеранах» предоставляется использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году.

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.

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

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

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

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

или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

работникам, фактически проживающим в жилых помещениях, находящихся в зонах чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, в случае нарушения условий их жизнедеятельности и утраты ими имущества в результате указанных чрезвычайных ситуаций федерального, межрегионального, регионального, межмуниципального или муниципального характера - до пяти календарных дней в порядке и на условиях, которые установлены Правительством Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

родителям, ребенок которых идет в 1-й класс (в сентябре месяце) на 1 календарный день;

родителям, дети которых поступают в ВУЗ или колледж на 3 календарных дня;

В других случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.11. Одному из родителей (усыновители, опекуны и попечители), имеющих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за ребенком-инвалидом по письменному заявлению, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, в соответствии со ст.262 ТК РФ.

Конкретные даты использования выходных дней рекомендовано согласовывать работнику с работодателем, чтобы не нарушать производственный процесс.

Неиспользованные в текущем календарном году дни не переносятся на следующий год и денежной компенсации не подлежат.

Чтобы оформить дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом, работнику рекомендуется предоставить в отдел кадров работодателя заявление по установленной форме не позднее, чем за две недели до даты предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней, чтобы не нарушать производственный процесс.

На основании заявления работника и документов, которые подтверждают право работника на использование дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом, работодатель издает приказ о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом.

5. Оплата труда

5.1. Оклады работников устанавливаются в соответствии с должностью (профессией) и квалификации работника.

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

5.2. Днями выплаты заработной платы являются – 23 число текущего месяца за первую половину месяца и 8 число месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца (окончательный расчет) не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ). Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживанию банковской пластиковой карточки, расходы на изготовление пластиковой карточки осуществляются за счет средств работников.

6. Поощрения

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

объявление благодарности;

выдача премии;

награждение ценным подарком, почетной грамотой;

представление к званию лучшего по профессии;

занесение на Доску почета

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

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

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

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

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 профсоюзного комитета.

7.6. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

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

Приложение № 2
к коллективному договору
«13» 09 2026 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета ГБУ СО КК
«Мостовский КЦСОН»

_____ А.Н. Залесская
«13» 09 20 26 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБУ СО КК
«Мостовский КЦСОН»

_____ Е.В. Коломейцев
«13» 09 20 26 г.

Перечень
профессий работников,
находящихся на суммированном учете рабочего времени

1. При выполнении отдельных видов работ, где по условиям работы не может соблюдаться ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, ведется суммированный учет рабочего времени. Введение в учреждении суммированного учета рабочего времени предполагает установление продолжительности учетного периода, нормы рабочих часов за учетный период и графика работы.

2.Суммированный учет рабочего времени в учреждении определен для работников:

сторож отделения хозяйственного обеспечения.

3. Учетный период определяется исходя из установленной для каждой категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря и составляет «ГОД».

4. Для сторожей учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается по скользящим графикам, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. График работы утверждается директором с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения, доводится до сотрудников за месяц до введения его в действие.

Продолжительность рабочего времени по графику не может превышать норму времени в учетном периоде, и работа в течение 2-х смен подряд запрещается. В учреждении установлен график для каждой категории работников:

для сторожей, работающих в административном здании, расположенном по адресу: пгт Мостовской, ул. Комарова, 35, устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных по скользящему графику с продолжительностью рабочего времени 24 часа, начало смены 8.00 часов окончание 8.00 часов

следующего дня.Порядок чередования смен определяется утвержденным графиком сменности.

для сторожей находящихся по адресу с. Беноково ул. Красная № 14, устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных по скользящему графику с продолжительностью рабочего времени 16 часовой рабочий день начало смены 16.00 часов окончание смены 8.00 часов следующего дня, в выходные дни суббота-воскресенье 24 часа, начало смены 8.00 часов окончание 8.00 часов следующего дня.Порядок чередования смен определяется утвержденным графиком сменности.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется в рабочее время и организуется сторожем на своем рабочем месте.

Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 20 процентов части оклада за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

Приложение № 3
к коллективному договору
«18» 09 2026 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета ГБУ СО КК
«Мостовский КЦСОН»

_____ А.Н. Залесская
«13» 09 20 26 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБУ СО КК
«Мостовский КЦСОН»

_____ Е.В. Коломейцев
«18» 09 20 26 г.

Перечень
категорий, которым устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

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

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

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

В соответствии со статьей 92 ТК РФ и в соответствии с их индивидуальной программой реабилитации или абилитации (ИПРА), работникам устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени.

Согласно статьи 23 Федерального закона № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» регулирование условий труда инвалидов осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, законодательством о занятости населения».

Для работающих инвалидов предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск – 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Приложение № 4
к коллективному договору
«18» 09 2026 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета ГБУ СО КК
«Мостовский КЦСОН»

_____ А.Н. Залесская
«18» 09 20 26 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБУ СО КК
«Мостовский КЦСОН»

_____ Е.В. Коломейцев
«18» 09 20 26 г.

Перечень
работ, профессий и должностей с вредными условиями труда (ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации), работа в которых дает право на дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	Социальный работник отделения срочного социального обслуживания	7

Приложение № 5
к коллективному договору
«18» 09 2026г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета ГБУ СО КК
«Мостовский КЦСОН»

_____ А.Н. Залесская
«18» 09 20 26 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБУ СО КК
«Мостовский КЦСОН»

_____ Е.В. Коломейцев
«18» 09 20 26 г.

Перечень
профессий и должностей, которым производится доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ и ст.117 ТК РФ) по материалам специальной оценке труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени.

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Размер доплаты	Класс напряженности трудового процесса по СОУТ
1.	Социальный работник отделения срочного социального обслуживания	4%	3.2. (Тяжесть трудового процесса)

Приложение № 6
к коллективному договору
«18» 09 2026 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета ГБУ СО КК
«Мостовский КЦСОН»

_____ А.Н. Залесская
«18» 09 20 26 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБУ СО КК
«Мостовский КЦСОН»

_____ Е.В. Коломейцев
«18» 09 20 26 г.

Расчетный листок:

Административно-управленческий персонал

Расчетный лист за _____
ФИО _____**Принят(а)**_____
Должность _____
Таб. № _____
Норма дней: _____

Мес.	Дни	Часы	Начисл.	Удерж.	Вид	%
					Должностной оклад	
					Повышающий коэффициент	
					Надб.прод.непр.раб./выcл.лет	
					Надб.интен.и выс.резул.(факт)	
					Премия по итогам работы	
					Единовременная (дополнительная) матпомощь	
					Подоходный	
					Профвзносы	
					З/пл за 1 пол.мес.пласт.карту	
					Зарплата на пластиковую карту	
					Больничный лист	
					Больничный (РАБОТ)	
Итого						

К выплате:
Ит.Нач. Ит.НДФЛ Ит.Вычет Мат.Пом.
ЕТСВ

Приложение № 7
к коллективному договору
«18» 09 2026 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета ГБУ СО КК
«Мостовский КЦСОН»

_____ А.Н. Залесская
«18» 09 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБУ СО КК
«Мостовский КЦСОН»

_____ Е.В. Коломейцев
«18» 09 2026 г.

НОРМЫ
выдачи средств индивидуальной защиты (СИЗ), дерматологических средств индивидуальной защиты (ДСИЗ) и инвентаря в соответствии с едиными типовыми нормами

№ п.п.	Профессия должность	Тип СИЗ	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи, на год	Основание предоставления
1.	Социальный работник. обслуживающий граждан на дому	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1шт.	п.1775 приложения №1 к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н
			Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара	
		Средства защиты головы:	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений (косынка)	1 шт.	
		Обувь специальная резиновая или из полимерных материалов для защиты от	Полусапоги (галоши)	1пара	п.1.1.1. приложения № 2

		скольжения			
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур и ветра	Куртка	1 шт. на 2,5 года	п.4.7.1 приложения № 2
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Полусапоги	1 пара на 2 года	п.4.7.1 приложения № 2
		Средство индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Перчатки	1 пара	п.4.7.1 приложения № 2
		Инвентарь	Сумка хозяйственная	1 шт.	п. 1 приложения 1 к Постановлению главы администрации Краснодарского края от 26 января 2005 г.№ 35
			Полотенце	2 шт.	
			Обувь комнатная	1 пара	
		ДСИЗ очищающего типа для очищения от неустойчивых загрязнений	Гель (мыло)	3000мл (2400 гр.)	Приложение №3, табл.№ 1 к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н
2.	Механик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1шт.	п. 2452 Приложения №1 к приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	

		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Дерматологические СИЗ защитного типа комбинированного действия	Крем	1200 мл.	Приложение №3, табл. №1 к приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
		ДСИЗ очищающего типа для очищения от неустойчивых загрязнений	Гель (мыло)	3000мл (2400 гр.)	
		ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа		1200 мл.	
3.	Парикмахер отделения срочного социального обслуживания (младший обслуживающий персонал)	Одежда специальная защитная	Халат хлопчатобумажный	1 шт. на 1 год	Постановление главы администрации Краснодарского края от 28 сентября 2015 г.№ 920
		Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	Крем	1200 мл.	Приложение №3, табл. №1 к приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
		ДСИЗ очищающего типа для очищения от неустойчивых загрязнений	Гель (мыло)	3000мл (2400 гр.)	
		ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	Крем	1200 мл.	
4	Социальный работник отделения	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (порезов)	1 шт.	п.3558 приложения №1

59

	срочного социального обслуживания	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, порезов), наличие противоударных накладок	12 пар	к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов, проколов)	1 пара	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе от запотевания	1 шт.	
		Средства защиты органа слуха	Противошумные вкладыши (беруши) или противошумные наушники, включая активные, и их комплект	Определяются документами изготовителя	
		Средства защиты ног	Обувь специальная резиновая или из полимерных материалов для защиты от скольжения	1 пара	п.1.1.1. того же приложения
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Полусапоги	1 пара на 2 года	п.4.7.1 приложения № 2
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур и ветра	Куртка зимняя для социального работника	1 к-т на 2,5 года	п.4.7.1 приложения № 2
		Средство индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Перчатки	4 пары	п.4.7.1 приложения № 2
		Дерматологические СИЗ защитного типа комбинированного действия	Крем	1200 мл	Приложение №3, табл. №1 к приказу

60

		ДСИЗ очищающего типа для очищения от неустойчивых загрязнений	Гель (мыло)	3000мл (2400 гр.)	Минтруда от 29.10.2021 № 767н
		ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	Крем	1200 мл.	
5	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п. 1511 Приложения №1 к приказу Минтруда
		Средства защиты	Обувь специальная для	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий(истирания)	12 пар	
		Средство защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		ДСИЗ очищающего типа для очищения от неустойчивых загрязнений	Гель(мыло)	3000мл (2400 гр.)	
6	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.4932 Приложения №1 к приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий(истирания)	12 пар	
		Средство защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Дерматологические СИЗ защитного типа комбинированного действия	Крем	1200 мл.	Приложение №3, табл.№1 к приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
		ДСИЗ очищающего типа для очищения от неустойчивых загрязнений	Гель	3000мл (2400 гр.)	

61

		ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	Крем	1200 мл.	
7	Сторож	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	п.4732 Приложения №1 к приказу
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий(истирания)	12 пар	
		Средство защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		ДСИЗ защитного типа, средства комбинированного (универсального) действия	Крем	1200 мл.	Приложение №3, табл.№1 к приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
		ДСИЗ очищающего типа для очищения от неустойчивых загрязнений	Гель (мыло)	3000мл (2400 гр.)	
		ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	Крем	1200 мл.	
8	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	п. 997 Приложения №1 к приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	

62

		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания), от общих производственных загрязнений	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических воздействий(истирания)	12 пар	
		Средство защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Куртка зимняя	1 шт. на 2,5 года	п.4.7.1 приложения № 2
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Полусапоги	1 пара на 2 года	п.4.7.1 приложения № 2
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Перчатки	4 пары	п.4.7.1 приложения № 2
		Дерматологические СИЗ защитного типа комбинированного действия	Крем	1200 мл.	Приложение №3, табл.№1 к приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
		ДСИЗ очищающего типа для очищения от неустойчивых загрязнений	Гель (мыло)	3000мл (2400 гр.)	
		ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	Крем	1200 мл.	
9	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	п.783 Приложения №1 к приказу Минтруда
			Костюм для защиты от механических воздействий(истирания)	1 шт. на 1 год	

63

			Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий(истирания)	12 пар	
		Средство защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средство защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.	
		ДСИЗ защитного типа, средства комбинированного (универсального) действия	Крем	1200 мл.	Приложение №3, табл.№1 к приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
		ДСИЗ очищающего типа для очищения от неустойчивых загрязнений	Гель (мыло)	3000мл (2400 гр.)	
		ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	Крем	1200 мл.	
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий аппарата центра	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий(истирания)	1шт.	п. 4030 Приложения №1 к приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
			Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий(истирания)	12 пар	
		Средство защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	

64

			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
		ДСИЗ защитного типа, средства комбинированного (универсального) действия	Крем	1200 мл.	Приложение №3, табл.№1 к приказу Минтруда от 29.10.2021 № 767н
		ДСИЗ очищающего типа для очищения от неустойчивых загрязнений	Гель (мыло)	3000мл (2400 гр.)	
		ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	Крем	1200 мл.	

Примечание:

1. Уровень теплозащитных свойств специальной одежды и специальной обуви для защиты от пониженных температур для ГБУ СО КК «Мостовский КЦСОН» устанавливается для I климатического пояса.

2. Зимняя специальная одежда, специальная обувь и головные уборы выдаются с 01 октября по 30 апреля.

3. Срок носки предусмотренных настоящими нормами, установленный «до износа», не должен превышать срока годности СИЗ, установленного изготовителем.

4. Работодатель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих СИЗ с удвоенным сроком носки.

5. На основании ОПР, повышенный риск механических травм для социальных работников отделений срочного социального обслуживания (п.4 Норм) и наличие СИЗ с повышенными требованиями к защите работников необходимо при выполнении работ по распиловке и колке дров. При уборке, покраске, переноске и покосе травы такой риск отсутствует, поэтому для выполнения вышеперечисленных работ достаточно СИЗ от общих производственных загрязнений.

6. Работодатель на работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, обеспечивает постоянное наличие смывающих средств в санитарно-бытовых помещениях.

Приложение № 8
к коллективному договору
«18» 09 2026 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета ГБУ СО КК
«Мостовский КЦСОН»

_____ А.Н. Залесская
«18» 09 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБУ СО КК
«Мостовский КЦСОН»

_____ Е.В. Коломейцев
«18» 09 2026 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
между директором и представительным органом
работников ГБУ СО КК «Мостовский КЦСОН»
на период с 2026 по 2029 (три года)

№ п.п.	Содержание мероприятия	Единица учета	Кол-во	Стои-мость работ в тыс. руб.	Срок выпол-нения	Ответственный за выполнение мероприятия	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
							Всего	В т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Комплект	410	1200,00 1250,00 1300,00	2027 г. 2028 г. 2029 г.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе,	404	368

						специалист по охране труда		
2	Проведение специальной оценки условий труда	Рабочее место	15	30	2027 г. 2028 г. 2029 г.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе, специалист по охране труда		
3	Обучение по охране труда	Мероприятие	40	100	2027 г. 2028 г. 2029 г.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе, специалист по охране труда		
4	Медицинский осмотр	Мероприятие	315 330	900 1100	2027 г. 2028 г. 2029 г.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе, специалист по охране труда		

Приложение № 9
к коллективному договору
«18» 09 2026 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного
комитета ГБУ СО КК
«Мостовский КЦСОН»

_____ А.Н. Залесская
«18» 09 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБУ СО КК
«Мостовский КЦСОН»

_____ Е.В. Коломейцев
«18» 09 2026 г

Перечень
работ, профессий и должностей
с ненормированным рабочим днем:

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжить дополнительного отпуска (в календарных днях)
1	Заместитель директора по социальной работе	7
2	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	7
3	Программист	3
4	Делопроизводитель	3
5	Юрисконсульт	3
6	Специалист по охране труда	3
7	Специалист по гражданской обороне и защите в чрезвычайных ситуациях	3
8	Специалист по закупкам	3
9	Экономист	3
10	Заведующий хозяйством	3
11	Начальник отдела кадров	3
12	Специалист по персоналу	3
13	Специалист по социальной работе	3
14	Водитель автомобиля (закрепленный за административно-управленческим персоналом)	3

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
68 (шестьдесят восемь) листов
От работодателя:
Директор ГБУ СО КК «Мостовский КЦСОН»
_____ Е.В. Коломейцев
От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации
_____ А.Н. Залесская

