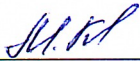


От работодателя:
И. о. директора
ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского
района»



Е.П. Чуйко
« 21 » августа 2023 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации


М.А. Кожанова
« 21 » августа 2023

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения социального
обслуживания населения Ростовской области «Социально –
реабилитационный центр для несовершеннолетних
Цимлянского района» (ИНН 6137907336)
с 05.09.2023 по 04.09.2026

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № _____
от _____
Предыдущий коллективный договор
действовал по 04.09.2023

г. Цимлянск
2023

1.ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Настоящий коллективный договор заключен на основании ст.37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ), иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками учреждения, в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ) и работодателем.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: государственное бюджетное учреждение социального обслуживания населения Ростовской области «Социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних Цимлянского района» (далее по тексту ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района») в лице исполняющего обязанности директора Чуйко Елены Петровны, именуемое в дальнейшем «Работодатель», и работники учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации Кожановой Марины Александровны.

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

1.3. Целью настоящего договора являются:

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

1.3.2. В части обязательств трудового коллектива – 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.

1.3.3. В части обязательств работников – качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности деятельности учреждения, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, Кодекса этики и поведения работников, правил и инструкций по охране труда.

1.4. Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с законодательством нормы об условиях труда, его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы и гарантирует защиту их прав и интересов.

1.6. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут

ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

1.7. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и трудовой коллектив выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.8. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.9. Взаимные обязательства сторон.

1.9.1. Работодатель признает председателя первичной профсоюзной организации представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.10. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии ст. 44 ТК РФ. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, вносятся в коллективный договор только на основании их утверждения общим собранием работников при наличии соответствующего экономического обоснования.

1.11. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с 05.09.2023 и действует по 04.09.2026 (ч.1 ст. 43 ТК РФ).

1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства РФ, распространяющимся на учреждение соглашений настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (эффективные контракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.13. Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств, осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. обеспечивать эффективное управление учреждением, сохранность его имущества;

2.1.2. обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

2.1.3. создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

2.1.4. учитывать мнение трудового коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ;

2.1.5. соблюдать трудовое законодательство.

2.2. Работодатель имеет право на:

2.2.1. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;

2.2.2. поощрение работников за добросовестный труд;

2.2.3. требование от работников исполнения их должностных обязанностей,

соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;

2.2.4. привлечение работника к дисциплинарной и материальной ответственности;

2.2.5. принятие локальных нормативных актов;

2.2.6. требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

2.3. Профком, как представитель Работников обязуется:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими ему методами:

проводить политику повышения качества оказываемых услуг Работниками учреждения, повышение организованности, дисциплины;

участвовать в оценке уровня социального развития коллектива, изучать потребности и интересы членов коллектива;

контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, положений настоящего коллективного договора, других нормативно – правовых актов;

информировать трудовой коллектив о хозяйственной, социальной, жизни учреждения.

2.3.2. нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, кодекса этики и поведения работников, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

2.3.3. способствовать росту квалификации работников, содействовать в организации конкурсов профессионального мастерства (определяет размер материальных затрат на проведение конкурса, утверждает состав жюри конкурса, обеспечивает связь со средствами массовой информации, общественностью);

2.3.4. контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством РФ в учреждении;

2.3.5. в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средств давления на Работодателя приостановление работы (забастовку);

2.3.6. соблюдать законодательство о труде.

2.4. Профком, как представитель Работников имеет право на:

2.4.1. учет мнения в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;

2.4.2. проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

2.4.3. получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

2.4.4. обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

2.4.5. обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;

2.4.6. участие в разработке и принятии коллективных договоров;

2.4.7. получение от работодателя информации по следующим вопросам:

реорганизации и ликвидации организации;
изменения условий труда работников;
профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором.

Представитель работников имеет право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2.5. Работники обязуются:

2.5.1. полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору (эффективному контракту);

2.5.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, которое является Приложением № 1 к настоящему договору.

2.5.3. выполнять обязательства, изложенные в документах учреждения, с которыми они были ознакомлены под роспись при приеме на работу (Устав учреждения, настоящий Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка, Кодекс этики и поведения работников, Положение об обработке и хранении персональных данных работников, приказы об охране труда и пожарной безопасности, должностные инструкции и иные локальные нормативные акты);

2.5.4. беречь имущество учреждения, соблюдать режим экономии при расходовании электроэнергии и воды;

2.5.5. принимать активное участие в обсуждении и практическом внедрении инновационных программ;

2.5.6. быть примером для воспитанников;

2.5.7. создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

2.6. Работники имеют право на:

2.6.1. заключение, изменение, расторжение трудового договора (эффективного контракта) в соответствии с требованиями ТК РФ;

2.6.2. предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;

2.6.3. своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;

2.6.4. защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

3.1. Оплата труда работников производится в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 06.07.2016 г. № 453 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области» и на основании Положения об оплате труда работников, разработанного в учреждении и согласованного с Профкомом, которое является Приложением № 2 к настоящему договору.

Положение обязательно должно включать в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставка заработной платы) и критерии их установления;
- условия оплаты труда директора, заместителя директора и главного бухгалтера.

3.2. В соответствии со ст. 57 ТК РФ условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставка заработной платы) Работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставка заработной платы) Работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.3. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

3.4. Работодатель обязан:

- производить доплату за каждый час работы в ночное время в размере 50% должностного оклада, ставки заработной платы;
- оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни, в порядке установленном ст. 153 ТК РФ.

- Работникам, получающим ежемесячный оклад – в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если их работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

- выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в сроки:

а) За период с 1 числа по 15 число текущего месяца – 22 числа текущего месяца.

б) За период с 16 числа по 30 (31) число текущего месяца – 7 числа месяца следующего за отчетным месяцем.

в) За период с 1 декабря по 15 декабря – 22 декабря.

г) За период с 16 декабря по 31 декабря – последний рабочий день декабря (ст. 136 ТК РФ).

д) извещать в письменной форме каждого Работника при выплате заработной платы в форме расчетного листа, утвержденного Работодателем с учетом мнения Профкома (ст. 136 ТК РФ).

3.5. Все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной платы и норм труда, а также назначение выплат стимулирующего характера, принимаются при участии Профкома (ст.ст. 133-158 ТК РФ).

3.6. Привлечение Работника к сверхурочной работе по производственной необходимости производится только с согласия самого Работника. Согласно статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного

сверхурочно.

3.7. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4-х часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях определенных трудовым договором (ст. ст. 284, 285 ТК РФ).

3.8. При временной нетрудоспособности Работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством.

3.9. При прекращении трудового договора выплата заработной платы и всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

3.10. Работникам, уходящим в отпуск, зарплата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

3.11. Работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых Работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 159 ТК РФ).

3.12. В учреждении устанавливаются следующие виды выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты труда;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты.

3.13. Конкретный размер и порядок установления выплат утверждается приказом руководителя учреждения, с учетом мнения Профкома, в пределах средств, представленных учреждению на осуществление этих выплат в соответствии с критериями оценки результатов и качества работы работников.

3.14. Работникам может оказываться материальная помощь на основании личного заявления Работников в соответствии с Положением, утвержденным Работодателем, при обеспечении этих выплат финансовыми средствами.

3.15. Повышение квалификационных разрядов, уровня оплаты труда в соответствии с законом и иными нормативными правовыми актами, индексации не могут являться основанием для замены и пересмотра норм труда.

4. ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Не допускать массового (свыше 10%) сокращения численности работников. Увольнение по инициативе администрации (кроме случаев полной ликвидации предприятия) производить с учетом мотивированного мнения

Профкома.

4.1.2. В целях трудоустройства высвобождаемых в массовом порядке работников заключить договор с Государственным казенным учреждением «Центр занятости населения г. Цимлянска» по вопросам информации о рабочих местах, профориентации рабочих.

4.2. В период действия коллективного договора высвобождение работников в связи с ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата производится по основаниям, предусмотренным ст. 180 ТК РФ.

4.3. Работодатель обязуется предоставлять предупрежденным о высвобождении работникам время на поиск другой работы в течение рабочей недели без оплаты.

4.4. Стороны договорились о том, что:

4.4.1. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в учреждении.

4.4.2. При расширении структурных подразделений обеспечивается приоритет при приеме на работу лиц, ранее уволенных в связи с сокращением численности при условии их добросовестной работы.

4.4.3. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным их трудоустройством.

Расторжение трудового договора без принятия мер к трудоустройству указанных лиц не допускается.

4.4.4. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

одинокие матери, имеющие детей до 14-летнего возраста;
отцы, воспитывающие детей до 14-летнего возраста без матери;
в семьях, в которых один из супругов имеет статус безработного;
работники предпенсионного возраста.

4.4.5. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении при реорганизации или при сокращении численности или штата, вплоть до момента увольнения на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие в учреждении, в т.ч. повышение окладов.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ.

5.1 Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (ст. 21 ТК РФ).

5.2. Необходимость и потребность в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

5.3. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные статьями 173-177 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с работником и настоящим коллективным договором.

5.4. Работник, желающий получить профессиональную подготовку без отрыва от работы, заключает с работодателем ученический договор, который

регулируется трудовым законодательством (ст. 198 ТК РФ).

5.5. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется продвижение по работе при наличии имеющихся вакансий.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1. Режим рабочего времени и отдыха конкретизируется в локальном нормативном акте «Правила внутреннего трудового распорядка», который является Приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

6.2. Стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников действующим законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели.

6.3. В учреждении применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, как правило, суббота и воскресенье. В непрерывном производственном процессе применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Графики сменности предусматривают регулярные выходные дни для каждого работника и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику.

6.4. Графики сменности составляются и утверждаются Работодателем и доводятся до сведения работников за 1 месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).

6.5. Стороны договорились, что нормальная продолжительность ежедневной работы (смены) при 40- часовой рабочей неделе составляет не более 8 часов 15 минут. Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов устанавливается с учетом медицинского заключения, выданного в порядке установленном федеральными законами и иными нормативно – правовыми актами РФ.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать согласно ст. 94 ТК РФ:

- при 36 часовой рабочей неделе 8 часов;
- при 30 часовой рабочей неделе и менее 6 часов.

6.6. При наличии письменного согласия Работника, оформленного путем заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени:

- 36 часовая неделя – до 12 часов,
- 30 часовая неделя – до 8 часов.

6.7. В течение ежедневной работы Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который используется Работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается. Продолжительность перерыва 45 минут, для

некоторых категорий Работников может составлять – 30 минут.

6.8. На рабочих местах, где по условиям работы перерыв для отдыха и приема пищи установить нельзя, обеспечивается возможность отдыха и приема пищи Работнику в рабочее время. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом.

6.9. В выходные и праздничные дни в учреждении может вводиться дежурство ответственных должностных лиц для бесперебойного разрешения текущих неотложных вопросов. Во время дежурства ответственное должностное лицо может находиться по месту жительства. Связь с учреждением осуществляется в телефонном режиме. К дежурству привлекаются Работники по графику, утвержденному приказом Работодателя.

6.10. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность рабочего времени дня сокращается на один час (ст. 95 ТК РФ). Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха. На отдельных видах работ, где уменьшение продолжительности работы (смены) невозможно, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха (ст. 95 ТК РФ).

6.11. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. ст. 114, 115 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

Отпуск второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется некоторым категориям работников в соответствии с действующим законодательством:

- педагогическим работникам - 56 календарных дней;
- медицинским работникам – 28 календарных дня и 14 календарных дней дополнительного отпуска, если это отражено в СОУТ.

4.12. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ст. 124 ТК РФ).

4.13. Предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков, как правило, предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем, по согласованию с Профкомом и с учетом особенностей, предусмотренных ст. 123 ТК РФ не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

4.14. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединения к отпуску в следующем рабочем году (ст. 125 ТК РФ).

4.15. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за

все неоплаченные отпуска. По письменному заявлению работника компенсация отпуска может быть предоставлена ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) при этом день увольнения считается последним днем отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.16. Работник имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по письменному соглашению между Работодателем и Работником (ст. 128 ТК РФ).

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

Обязанности по обеспечению безопасности условий труда в учреждении возлагаются на директора.

7.1. Директор:

7.1.1. Выполняет в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

7.1.2. Проводит специальную оценку условий труда в структурных подразделениях учреждения.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии: с Федеральным Законом от 28.12.2013 № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда»; с Порядком проведения специальной оценки условий труда, утвержденным приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» не реже чем один раз в пять лет (ст. 8 п.4 ФЗ № 426 от 23.12.2013).

7.1.3. Проводит обучение и проверку знаний по охране труда рабочих и специалистов учреждения.

7.1.4. Организует медицинские осмотры и диспансеризацию работников.

7.1.5. Разрабатывает и утверждает в учреждении список профессий и должностей работников, подлежащих медосмотрам.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

7.2.2. Разрабатывает и утверждает совместно с представителем трудового коллектива инструкции по охране труда;

7.2.3. Создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;

7.2.4. Создает комиссию по охране труда, обеспечивающую организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц по этим вопросам;

своевременное расследование несчастных случаев.

При несчастном случае на производстве по вине учреждения выплачивается

единовременная компенсация в сумме не менее 100% от должностного оклада – из фонда стимулирующих выплат.

Комиссия по охране труда:

планирует проведение текущего и капитального ремонта помещений;

планирует основные мероприятия по охране труда, предусмотренные соглашением по технике безопасности и охране труда;

обеспечивает выполнение Соглашения по технике безопасности и охране труда;

разрабатывает инструкции по охране труда, проводит первичный и плановый инструктаж на рабочем месте;

планирует обучение сотрудников охране труда;

осуществляет учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформляет их актом;

контролирует начисление соответствующих доплат при выполнении работ, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время);

контролирует обеспеченность работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами;

обеспечивает соблюдение санитарно-гигиенических требований, водного и светового режима (при температуре воздуха ниже 18 градусов работа учреждения может быть остановлена);

проводит анализ заболеваемости работников и ее причин ежеквартально;

ходатайствует перед директором об аттестации рабочих мест и доплате работникам, которые трудятся в условиях, отклоняющихся от нормальных;

контролирует обеспечение технического персонала уборочным инвентарем;

выполняет предписания общественных инспекторов по охране труда.

Координирует работу комиссии заместитель директора.

7.3. Обеспечивает своевременную выдачу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, связанных с загрязнением и при выполнении разовых работ сертифицированные спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (далее СИЗ) в соответствии с действующим законодательством.

7.4. В целях улучшения условий труда, при наличии средств, приобретает в служебные помещения бытовое оборудование (электрочайники, холодильники, микроволновые печи, кондиционеры и прочее).

7.5. При регулировании труда женщин, лиц с семейными обязанностями (ст. 261 ТК РФ) Работодатель обязуется соблюдать установленные для них ограничения на привлечение к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работ в ночное время. Работодатель обеспечивает перевод на другую работу всех женщин-работниц в ранние сроки беременности или со дня установления у них беременности на работу, не связанную с воздействием вредных производственных факторов на весь период беременности и лактации.

7.6. Обеспечивает условия труда молодежи и в том числе:

а) исключает использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда. Руководство -

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержденный постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет»;

б) устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда и отдыха.

7.7. Организует контроль совместно с представительным органов работников за состоянием условий и охраны труда.

При этом рекомендуется установить периодичность рассмотрения хода выполнения коллективного договора и периодичность информирования работников по данному вопросу на совещаниях при директоре Приюта, на совместных заседаниях с общественными организациями.

7.8. Обеспечивает гарантии прав работников на охрану труда и их закрепление в трудовых договорах (эффективных контрактах).

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонд обязательного страхования.

8.1.2. Вести персонифицированный учет в соответствии с ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

8.1.3. Своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и заработной плате работников, Перечни работников льготных профессий.

9. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.

9.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

9.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние расширяются согласно действующему законодательству.

10. Заключительные положения.

10.1. Коллективный договор вступает в силу с 05.09.2023 и действует по 04.09.2026.

10.2. Ни одна из сторон не может в течение срока действия настоящего договора в одностороннем порядке прекратить выполнение обязательств по настоящему договору.

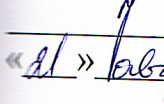
10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон – совместными решениями Работодателя и Профкома с обязательным доведением

до сведения Работников. Совместными решениями предшествуют переговоры, проводимые в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

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


10.6. Контроль за исполнением настоящего договора осуществляется подписавшими его сторонами. При осуществлении контроля стороны обязаны представить всю имеющуюся информацию.

Работодатель:



Е.П. Чуйко
«21» августа 2023 г.

Представитель работников:



М.А. Кожанова
«21» августа 2023 г.

**Коллективный договор утвержден на общем собрании работников «___»
_____ 2023 года протокол № _____.**

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

Приложение № 1
Правила внутреннего трудового распорядка ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района».

Приложение № 2
Положение об оплате труда работников ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района».

Приложение № 3
Соглашение по охране труда

Приложение № 1
к коллективному договору государственного
бюджетного учреждения социального
обслуживания населения Ростовской
области «Социально – реабилитационный
центр для несовершеннолетних
Цимлянского района»

УТВЕРЖДАЮ:
И. о. директора
ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района»

Е.П. Чуйко

«21» августа 2023

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной
организации

М.А. Кожанова

«21» августа 2023

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«СОЦИАЛЬНО – РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ЦИМЛЯНСКОГО РАЙОНА».**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативным актом, регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Уставом учреждения, иными нормативно-правовыми актами, порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственности сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения, взыскания, применяемые к работникам иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении (ст. 189 ТК РФ).

1.2. Правила должны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.3. Правила утверждаются Работодателем по согласованию с Профкомом и являются приложением к коллективному договору.

1.4. С Правилами должны быть ознакомлены все Работники учреждения под роспись, включая лиц, вновь поступающих на работу.

1.5. Правила по возможности размещаются на информационном стенде для всеобщего обозрения, либо указывается место, где с Правилами можно ознакомиться.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2.1. Прием на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Содержание трудового договора определяется в соответствии со ст. 57 ТК РФ.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается Работнику, другой – хранится у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.1.3 Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон и может быть неопределенным (постоянная работа), либо определенным на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). При этом Работодатель не вправе требовать заключения срочного трудового договора на определенный срок, если работа носит постоянный характер (ст. 58 ТК РФ). Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.2. При приеме на работу администрация ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района» обязана потребовать от поступающего (ст. 65 и 351¹ ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- личную медицинскую книжку;
- 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;
- ИНН;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.4. При приеме на работу администрация ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского

района» обязана:

ознакомить работника с должностной инструкцией;

ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, Кодексом этики и поведения работников, инструкциями по технике безопасности и пожарной безопасности, коллективным договором иными локальными нормативными актами непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ);

провести инструктаж по охране труда и техники безопасности.

2.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера – шести месяцев (70 ТК РФ).

Категории работников, которым испытание при приеме на работу не устанавливается:

лица, избранные по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет;

лица, не достигшие возраста восемнадцати лет;

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

лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу;

лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лица, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 70 ТК РФ).

2.6. При переводе работника в установленном порядке на другую работу (должность) работодатель обязан ознакомить работника с должностными обязанностями при продолжении работы у того же работодателя.

Перевод на другую работу может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством, а именно: (ст. 72.1, 72.2, 73 ТК РФ).

2.7. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством, а именно:

соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);

расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);

перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ);

отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);

отказ 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 отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);

отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);

обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.8. Трудовой договор, может быть, расторгнут по инициативе работника (по собственному желанию), предупредив Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен действующим законодательством.

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления работника об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

2.9. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения Трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

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

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему, заверенные надлежащим образом, копии документов, связанных с работой.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте.

Со дня направления уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника за прогул или осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, а также при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Работники ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района» обязаны:

- работать честно и добросовестно, выполнять обязанности, возложенные на них должностными инструкциями и положениями, правилами внутреннего распорядка и Кодексом Этики и поведения работников;

- соблюдать дисциплину труда (вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени), своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, соблюдать нормы общественного поведения, быть всегда внимательными и вежливыми с посетителями, воспитанниками и членами коллектива;

- использовать рабочее время для производительности труда, воздерживаться от действий, мешающих выполнять трудовые обязанности;

- незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью воспитанников и коллег, сохранности имущества Работодателя;

- беречь имущество учреждения;

- строго соблюдать инструкцию по технике безопасности и противопожарной охране;

- содержать в чистоте и порядке свое рабочее место;

- в установленные сроки и в утвержденном порядке проходить периодические медицинские осмотры;

- быть примером достойного поведения, исполнения высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах.

Работник, находящийся в отпуске по уходу за ребенком, обязан известить работодателя о своем досрочном выходе на работу не менее чем за неделю до дня выхода.

В случае изменения фамилии, образования, семейного положения, паспорта, места регистрации, места проживания, домашнего/мобильного телефона и других персональных данных, необходимых работодателю в связи с трудовыми отношениями, Работник обязан сообщить об этом Работодателю.

4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ.

4.1. Администрация ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района» обязана:

организовать труд работника в соответствии со своей квалификацией, закрепить за ним рабочее место;

применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

контролировать соблюдение работниками правил техники безопасности и пожарной безопасности;

своевременно обеспечивать работников канцелярскими принадлежностями;

выдавать заработную плату в установленные Трудовым кодексом РФ сроки;

своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах;

отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

а) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

б) не прошедшего в установленном порядке: обучение, проверку знаний (аттестацию), навыков в области охраны труда;

в) не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

г) при выявлении, в соответствии с медицинским заключением, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

5. РЕЖИМ РАБОТЫ И ОТДЫХА

5.1. Для большинства Работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с продолжительностью не более 40 часов и двумя выходными днями (ст. 91 ТК РФ):

- директора;
- заместителя директора;
- главного бухгалтера;
- заведующего хозяйством;
- бухгалтера;
- специалиста по закупкам;
- специалиста по охране труда;
- кассира;
- заведующего складом;
- водителя;
- дезинфектора;
- кастелянши;
- машиниста по стирке и ремонту одежды;
- рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- уборщика служебных помещений;

- дворника;
- инженера - программиста;
- инспектора по кадрам;
- заведующего отделением социальной реабилитации (социальный приют);
- заведующего отделением социальной диагностики и социально – правовой помощи;
- специалиста по социальной работе;
- юрисконсульта;
- психолога.

5.2. Стороны договорились, что для этих Работников продолжительность рабочего дня составляет не более 8 часов 15 минут.

Режим работы:

Понедельник – четверг: начало работы – 8.00ч., окончание работы – 17.00ч.;

Пятница: начало работы – 8.00ч., окончание работы – 15.45ч.;

Продолжительность времени для отдыха и питания – 45 минут, с 12.00ч. до 12.45ч.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

5.3. Перерыв на обед не включается в рабочее время и не оплачивается.

Работники могут использовать его по своему усмотрению и на это время отлучаться с места работы.

5.4. Для работников, замещающих должности воспитателя, помощника воспитателя, повара, подсобного рабочего, оператора котельной, сторожа устанавливается сменный график рабочего времени.

5.5. Начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон и отражаются в трудовом договоре.

5.6. Для этих работников составляются графики работы, которые утверждаются Работодателем и доводятся до сведения Работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие (ст. 92 ТК РФ);

5.7. Когда при выполнении отдельных видов работ, не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается ведение суммарного учета рабочего времени за учетный период, которым является – календарный год (ст. 104 ТК РФ).

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

5.8. Для некоторых категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели:

- Воспитатель: 30 часов в неделю, сменный характер работы, начало, окончание, продолжительность рабочей смены определяются по соглашению сторон и отражаются в трудовом договоре. Рабочие и выходные дни согласно графику.

- Педагог – психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, инструктор по труду: 36 часов в неделю, понедельник – четверг (начало работы – 8.00ч., окончание – 16.00ч.), пятница (начало работы – 8.00ч., окончание – 14.45ч.), время для отдыха и питания – 45 минут (с 12.00ч. до 12.45ч.), выходные дни:

суббота, воскресенье;

- Врач – педиатр 0,5 ст.: 19.5ч. в неделю, работа в режиме гибкого рабочего времени, начало, окончание, продолжительность рабочего дня, рабочие и выходные дни определяются по соглашению сторон и отражаются в трудовом договоре;

- Медицинская сестра: 39 часов в неделю, работа по скользящему графику, начало, окончание, продолжительность рабочего дня, рабочие и выходные дни определяются по соглашению сторон и отражаются в трудовом договоре;

- Медицинская сестра диетическая: 39 часов в неделю, рабочие дни: понедельник – четверг (начало работы – 8.00ч., окончание – 16.48ч.), пятница (начало работы – 8.00ч., окончание – 15.33ч.), продолжительность времени для отдыха и питания 45 минут: с 12.00ч. до 12.45ч. выходные дни – суббота, воскресенье.

- Музыкальный руководитель: 24 часа в неделю, работа в режиме гибкого рабочего времени, рабочие дни, начало, окончание работы, продолжительность рабочего дня, время отдыха определяются по соглашению сторон, и отражаются в трудовом договоре. Выходные дни согласно графику.

- учитель-логопед: 20 часов в неделю, работа в режиме гибкого рабочего времени, начало, окончание, продолжительность рабочего дня, рабочие и выходные дни определяются по соглашению сторон и отражаются в трудовом договоре, продолжительность рабочего дня – 4 часа, рабочие дни: понедельник – пятница. Выходные дни: суббота, воскресенье.

- Инструктор по физической культуре: 15 часов в неделю (0,5 ст.), работа в режиме гибкого рабочего времени, начало, окончание, продолжительность рабочего дня, рабочие и выходные дни определяются по соглашению сторон и отражаются в трудовом договоре. Выходные дни согласно графику.

5.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего (ей) нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Для воспитателей, помощников воспитателей, сторожей, операторов котельной, поваров, подсобных рабочих невозможно уменьшение продолжительности работы из-за непрерывности производственного процесса (ст. ст. 91-95 ТК РФ). Переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха.

5.10. Заработная плата работникам выплачивается в сроки, оговоренные в пункте 3.4 коллективного договора. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата Работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается (ст. 95 ТК РФ).

5.11. Работник имеет право заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщить в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

5.12. При нарушении работодателем установленного срока соответственно 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 в

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

5.13. За работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок (ст. 142 ТК РФ).

5.14. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Привлечение к сверхурочным работам может производиться Работодателем в исключительных случаях с письменного согласия Работника в порядке и пределах, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

5.15. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника (ст. 60 ТК РФ).

5.16. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законодательством. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ (ст. 99 ТК РФ).

5.17. Сверхурочная работа компенсируется Работникам в соответствии с требованиями действующего законодательства (ст. ст. 152, 153 ТК РФ).

5.18. При временной нетрудоспособности Работника ему выплачивается пособие по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя и Фонд социального страхования РФ. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.

5.19. Всем Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

5.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.21. В соответствии с ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» педагогическим работникам предоставляется ежегодно оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью 56 календарных дней:

- социальному педагогу,
- педагогу-психологу,
- учителю – логопеду,
- воспитателю,
- педагогу дополнительного образования,

- музыкальному руководителю,
- инструктору по труду,
- инструктору по физической культуре.

5.22. В соответствии с Постановлением от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» медицинским работникам предоставляется: основной отпуск 28 календарных дней и дополнительный отпуск 14 календарных дней: медицинской сестре, медицинской сестре диетической, врачу – педиатру, при условии проведения в СОУТ.

5.23. Порядок предоставления основных и дополнительных оплачиваемых отпусков и порядок исчисления продолжительности отпуска определяется в соответствии с действующим законодательством.

5.24. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем, с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. ст. 123, 372 ТК РФ.

5.25. Выполнение графика отпусков обязательно как для Работодателя, так и для Работников.

5.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска обязательно должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.27. Отпуск за первый год работы может быть использован по истечении 6 месяцев работы (ст. 122 ТК РФ).

5.28. Допускается продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ст. 125 ТК РФ).

5.29. Выплата отпускных производится за 3 дня до даты начала периода отпуска или ранее (ст. 136 ТК РФ).

5.30. 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 (ст. 127 ТК РФ).

5.31. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.32. На основании заявления Работодатель в соответствии со ст. 128 ТК РФ обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней в следующих случаях:

- при рождении ребенка;
- в случае регистрации брака;
- в связи со смертью близких родственников;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году.

6. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в труде, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и другие достижения в работе применяются следующие поощрения (ст. 191 ТК РФ):

- а) объявление благодарности в приказе директора;
- б) премирование за успешное и качественное выполнение работ и заданий;
- в) награждение почетной грамотой.

6.2. Поощрения применяются Работодателем. Профком вправе выступить с инициативой поощрения Работника, которая подлежит обязательному рассмотрению Работодателем.

6.3. За особые трудовые заслуги Работники представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, знаками отличия и грамотами, к присвоению почетных званий в соответствии с действующим законодательством.

6.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица и (или) трудовую книжку Работника.

6.5. При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при предоставлении Работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение Профкома.

6.6. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине Работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом, настоящими Правилами, должностными инструкциями, коллективным договором, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных действующим законодательством в соответствии со ст. 192 ТК РФ.

6.7. За нарушение трудовой дисциплины Работодатель может наложить следующие дисциплинарные взыскания на Работника:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

6.8. Дисциплинарные взыскания налагаются только Работодателем. Работодатель имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

6.9. До наложения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ Работника дать объяснения не является основанием для отмены наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе Работника дать письменное объяснение (ст. 193 ТК РФ).

6.10. Дисциплинарные взыскания налагаются Работодателем непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания Работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено после шести месяцев, прошедших со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ст. 193 ТК РФ).

6.11. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работникам норм профессионального поведения и/или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

6.12. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение Работника.

6.13 Приказ о наложении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется Работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в трехдневный срок.

6.14. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания на Работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию (ст. 194 ТК РФ). Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого Работника имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к Работнику не применяются, стимулирующие выплаты не выплачиваются.

6.15. Дисциплинарные взыскания могут быть обжалованы Работниками в государственной инспекции труда и (или) органе по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7. ИНЫЕ ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

7.1. Перед тем, как покинуть рабочее место в конце рабочего дня, Работник должен закрывать окна и двери своего кабинета, отключить компьютеры, оргтехнику (за исключением работающих в круглосуточном режиме) и выключить свет.

7.2. Работник, уходящий последним из помещения или кабинета, закрывает помещение и сдает ключи под охрану.

7.3. Запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие Работодателю, без получения на то соответствующего разрешения;

- курить в помещениях и на территории учреждения;

- принимать пищу в обеденный перерыв в специально оборудованном помещении на 1 этаже здания (кабинет № 11), при этом соблюдать санитарные требования и оставлять после себя чистое помещение и оборудование;

- вести длительные личные телефонные разговоры (свыше 15 минут за рабочий день);

- использовать Интернет, электронную почту и иные виды связи в личных целях;

- приносить с собой или употреблять на рабочем месте и территории учреждения алкогольные напитки, находиться на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

7.4. Работники независимо от должностного положения обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и в отношениях с коллегами и воспитанниками, а также иными лицами.

8.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины применяется только одно дисциплинарное взыскание.

8.6. Работодатель вправе уволить работника за отсутствие на рабочем месте более 4-х часов подряд без уважительных причин (прогул), если работник не представит письменные объяснения о причинах отсутствия на рабочем месте, а также подтверждающие эти причины документы.

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

8.7. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения, объявляется работнику под роспись в трехдневный срок.

8.8. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию, согласно ст.194 ТК РФ.

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

Приложение № 2

к коллективному договору государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних Цимлянского района»

УТВЕРЖДАЮ:
И. о. директора
ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района»

Е.П. Чуйко

«21» августа 2023

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной организации

М.А. Кожанова

«21» августа 2023

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Областным законом Ростовской области от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», Постановлением Правительства Ростовской области от 06.07.2016 № 453 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области» и применяется для определения заработной платы работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних Цимлянского района». Система оплаты труда направлена на повышение качества и результативности труда работников учреждения и имеет стимулирующий характер.

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района»;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района», заместителя директора и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включают:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Лица (кроме медицинских работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.8. Штатное расписание ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района» формируется на основании постановления Правительства Ростовской области от 10.12.2014г. № 819 «Об утверждении нормативов штатной численности организаций социального обслуживания Ростовской области», (действующая редакция с изменениями от 12 мая. 2023).

1.9. При необходимости введения новых должностей рабочих и служащих, работодатель вводит их приказом, в рамках планового фонда заработной платы

учреждения по согласованию с министерством труда и социального развития Ростовской области.

2. Порядок установления должностных окладов

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат. В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно – постоянной части (выплаты по должностным окладам (ставка заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы. Размеры доли условно – постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам (ставка заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год приказом министерства труда и социального развития Ростовской области и доводятся до учреждения.

2.2. Индексация должностных окладов (ставок заработной платы) производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

2.3. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы)

Работников:

2.3.1. Минимальные размеры должностных окладов работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг государственных учреждений, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 31.03.2008 № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг» приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада по состоянию на 05.09.2023 (рублей)	Наименование должности
1	2	3
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»:		
1-й квалификационный уровень	8226	Специалист по социальной работе

ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	10481	Заведующий отделением (социальной службой)
--	-------	--

2.3.2. Минимальные размеры должностных окладов медицинских работников, занятых в сфере социального обслуживания населения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада по состоянию на 05.09.2023 (рублей)	Наименование должности
1	2	3
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:		
2-й квалификационный уровень	7477	Медицинская сестра диетическая
3-й квалификационный уровень	7930	Медицинская сестра
ПКГ «Врачи и провизоры»		
2-й квалификационный уровень	8633	Врач-педиатр

2.3.3 Минимальные размеры должностных окладов педагогических работников, занятых в сфере социального обслуживания населения, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада по состоянию на 05.09.2023 (рублей)	Наименование должности
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников:		

1-й квалификационный уровень	8349	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель
2-й квалификационный уровень	8754	Педагог дополнительного образования, социальный педагог
3-й квалификационный уровень	9182	Воспитатель, педагог-психолог
4-й квалификационный уровень	9633	Учитель-логопед (логопед)

2.3.4. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада по состоянию на 05.09.2023 (рублей)	Наименование должности
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:		
1-й квалификационный уровень	5805	Инспектор по кадрам
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:		
2-й квалификационный уровень	6097	Заведующий складом, заведующий хозяйством
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:		
1-й квалификационный уровень	6707	Бухгалтер, инженер по охране труда, инженер – программист (программист), психолог, экономист, юрисконсульт, специалист по охране труда, специалист по

закупкам

2.3.5. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Размер ставки заработной платы по состоянию на 05.09.2023 (рублей)	Наименование должности
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:		
1-й квалификационный уровень (разряд), 2-й квалификационный уровень (разряд)	4770	Дворник, уборщик служебных помещений, сторож (вахтер), кастелянша
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:		
3-й квалификационный уровень (разряд); 5-й квалификационный уровень (разряд)	5343 6001	повар
4-й квалификационный уровень (разряд)	5672	Водитель автомобиля

Таблица № 6

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ

Наименование профессии	Квалификационные разряды	Размер ставки заработной платы по состоянию на 05.09.2023 (рублей)
1	2	3
Машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор котельной, подсобный рабочий, помощник воспитателя, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,	2-й квалификационный уровень (разряд);	5048

2.4. В целях дифференциации должностных окладов (ставок заработной платы) исходя из более полного учета сложности труда работников, оказывающих

услуги (выполняющих работы) детям – инвалидам, семьям с детьми минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) увеличиваются на коэффициент и образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы), при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

Коэффициент к должностным окладам (ставкам заработной платы)

Перечень государственных учреждений	Квалификационные разряды	Размер ставки заработной платы по состоянию на 05.09.2023 (рублей)
1	2	3
Социально – реабилитационные центры для несовершеннолетних	Воспитатель, врачи-специалисты, дезинфектор, директор, заведующий отделением, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог – психолог, помощник воспитателя, психолог, социальный педагог, специалист по социальной работе, учитель – логопед, юрисконсульт	0,20

2.5. Заработная плата директора, заместителя директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.6. Размер минимального должностного оклада директора ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района» устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей государственных учреждений в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

Размер минимального должностного оклада руководителя учреждения

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Размер ставки заработной платы по состоянию на 05.09.2023 (рублей)
1	2	3
1.	Учреждения социального обслуживания	20479

	населения (со стационарной формой обслуживания) III и IV групп по оплате труда руководителей	
--	--	--

2.7. В целях дифференциации должностного оклада, исходя из более полного учета сложности труда, директору ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района» минимальный должностной оклад увеличивается на коэффициент 0,2 и образует новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.8. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10% ниже должностного оклада директора в соответствии с приказом директора ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района».

2.9. Выплата за качество выполняемых работ к минимальному должностному окладу директора, заместителя директора, главного бухгалтера, осуществляется с учетом экономии по фонду оплаты труда.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. В соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области от 6.07.2016 № 453 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области», работникам ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. По результатам аттестации рабочих мест, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам, занимающим следующие должности или профессии:

- директор;
- заместитель директора;
- водитель,
- повар;
- подсобный рабочий;
- дезинфектор;
- заведующий отделением;

- социальный педагог;
- специалист по социальной работе;
- помощник воспитателя
- медицинская сестра;
- врач - педиатр;
- воспитатель;
- инструктор по труду;
- инструктор по физической культуре;
- психолог;
- учитель-логопед.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ устанавливается в пределах фонда по вакантной должности. Размер доплаты определяется работнику по соглашению сторон в зависимости от объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.2. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты определяется работнику по соглашению сторон в зависимости от объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

В связи с тем, что план финансово-хозяйственной деятельности и штатное расписание утверждаются ежегодно, совмещение профессий и расширение зон обслуживания оформляются на один календарный год.

3.3.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов следующих суток в размере 50 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

3.3.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни.

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

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится всем работникам за часы, фактически проработанные в выходной или нерабочий праздничный день, а когда на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов).

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

3.3.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4. При установлении доплаты за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.6. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

3.7. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников государственных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиям рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями

профессиональных стандартов.

4.ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и медицинским работникам, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района» устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается медицинским и педагогическим работникам в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг в соответствии с Положением, утвержденным приказом. Выплата устанавливается на срок не более одного финансового года.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом директора ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района» в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района» в размере до 200 процентов минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года согласно утвержденному Положению.

4.5.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителю, заместителю директора, главному бухгалтеру, специалистам, служащим и рабочим с учетом

уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности.

4.5.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

Работникам - директором ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района»; директору - приказом министерства труда и социального развития Ростовской области.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района» размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу снижается не менее чем на 10 процентов от размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного директору.

В случае отсутствия выплаты у директора по причине наличия неснятого дисциплинарного высказывания, выплата заместителю директора и главному бухгалтеру назначается по решению директора с учетом выполнения показателей эффективности и результативности, но в размере, не превышающем выплату, установленную в предыдущем периоде.

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет — 10 процентов;

от 5 до 10 лет — 15 процентов;

от 10 до 15 лет — 20 процентов;

свыше 15 лет — 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Работникам ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района» могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и выплачиваются по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района» самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора в соответствии с Положением о премировании работников ГБУСОН

РО «СРЦ Цимлянского района».

Премирование директора производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным министерством труда и социального развития Ростовской области.

4.8.1. Премирование директора производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности государственного учреждения, устанавливаемых министерством труда и социального развития Ростовской области, согласно приказу министерства труда и социального развития.

4.8.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.9. Работникам ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района» устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за квалификацию медицинским работникам;
- выплаты за классность водителям автомобилей.

4.9.1. В целях стимулирования медицинских и педагогических работников, работающих в ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района», к повышению профессиональной квалификации и компетенции, к должностному окладу может устанавливаться выплата за квалификацию при наличии квалификационных категорий в следующих размерах:

Размер выплат за квалификацию

Наличие квалификационной категории	Государственные учреждения социального обслуживания населения	
	медицинские работники	педагогические работники
Второй	15 процентов	-
Первой	20 процентов	15 процентов
Высшей	25 процентов	30 процентов

Решение об установлении выплаты за квалификацию отражается в приказе директора ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района».

Квалификационная категория учитывается при установлении выплаты за квалификацию при работе по специальности, по которой работнику присвоена категория.

Выплата за квалификацию устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается.

Выплата за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.9.2. Выплата за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

почетного звания «народный» - 30 процентов от должностного оклада, «заслуженный» - 30 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности; награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - 15 процентов от должностного оклада по основной должности.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.9.3. Выплату за классность водителям автомобилей устанавливают водителям автомобилей всех типов: имеющим 1-й класс - в размере 25 процентов от ставки заработной платы; 2-й класс - в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

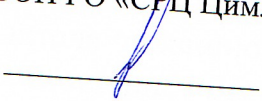
4.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

4.11. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) в кратности 4,5.

4.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

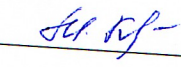
4.13. Предельная доля оплаты труда работников административно - управленческого персонала в фонде оплаты труда ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района» не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения министерством труда и социального развития Ростовской области.

УТВЕРЖДАЮ:
И. о. директора
ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района»


Е.П. Чуйко

«21» августа 2023

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной
организации


М.А. Кожанова

«21» августа 2023

Соглашение по охране труда ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района»

- 1.1. Настоящее Соглашение по охране труда ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района» (далее - Соглашение) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения учреждения и заключено между Работодателем и Работниками.
- 1.2. Соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н (в ред. Приказа Минздрава России от 05.12.2014 № 801н) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (далее — Приказ № 302н); Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее — Федеральный закон № 426-ФЗ); Федеральным законом от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ (в ред. Федерального закона от 01.12.2014 № 406-ФЗ) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», иными законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района» с целью определения взаимных обязательств Работодателя, Работников по улучшению условий и охраны труда и снижения уровней профессиональных рисков, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий их труда.

установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий их труда.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

Работодатель ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района» в лице его представителя - директора.

Работники - физические лица, работающие в ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района» на основе трудового договора, представляемые первичной профсоюзной организацией учреждения, именуемой далее Профком, в лице его представителя - председателя первичной профсоюзной организации.

1.4. Соглашение распространяется на всех работников ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района».

1.5. Соглашение обязательно к применению при заключении трудовых договоров с Работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.6. Соглашение вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение срока действия КД.

1.7. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работников.

1.8. В течение срока действия Соглашения ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

2. ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

2.1. Стороны исходят из того, что обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ);

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требования охраны труда и условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании и порядке организации охраны труда в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, оценки профессиональных рисков;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся ТЛ компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти,

уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного Работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

2.2. Стороны исходя из того, что все Работники, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры для определения пригодности этих Работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний за счет работодателя. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные Работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

2.2.1. ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий Работников (водителей) устанавливаются обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

2.2.2. Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, порядок проведения таких осмотров определяются Правительством Российской Федерации.

2.2.3. Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств Работодателя.

2.3. В области охраны труда Работник обязан:

- выполнять требования охраны труда;
- в необходимых случаях применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

3.1. Стороны исходят из того, что государственное управление охраной труда осуществляется в соответствии со статьей 216 ТК РФ.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки:

- качества проведения специальной оценки условий труда;
- правильности предоставления Работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- фактических условий труда Работников.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов Фонда социального страхования Российской Федерации.

3.2. Стороны исходят из того, что в соответствии со статьей 218 ТК РФ в ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района» создается Комиссия по охране труда. Деятельность комиссии регламентируется Положением о Комиссии. Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование Работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

3.3. Профком:

- обеспечивает выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в каждом структурном подразделении. Деятельность уполномоченных регламентируется Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда.

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ ТРУДА

4.1. Стороны исходят из того, что право Работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, изложено в статье 219 ТК РФ.

Каждый Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда; обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом (Федеральный закон РФ от 24.07.1998 № 125-ФЗ);
- получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов; отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни

здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

- получение дополнительного профессионального образования за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти Ростовской области и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

- гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 ТК РФ. Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения Работодателя.

Размеры доплат Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда Работников ГБУСОН РО «СРЦ Цимлянского района».

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации Работникам не устанавливаются.

4.2. Стороны исходят из того, что гарантии права Работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, приведены в статье 220 ТК РФ:

- условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

- на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время Работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности.

- в случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

- в случае не обеспечения Работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ.

- отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

- в случае причинения вреда жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

4.3. Обеспечение Работников средствами индивидуальной защиты и санитарной одеждой:

В соответствии со статьей 221 ТК РФ, на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия, специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

Обеспечение Работников СИЗ производится в соответствии с Перечнем профессий и должностей на бесплатное получение Работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

4.4. Стороны исходят из того, что в соответствии со статьей 225 ТК РФ все Работники, в том числе руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

4.5. Стороны исходят из того, что в соответствии со статьей 227 ТК РФ расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с Работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению Работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем либо совершаемых в его интересах.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием

внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

- в течение рабочего времени на территории Работодателя либо в ином месте

выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий, или при выполнении работы за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

- при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном Работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению Работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;

- при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению Работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая. Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат также события, если они произошли с лицами, привлеченными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий.

4.6. Обязанности Работодателя при несчастном случае.

В соответствии со статьей 228 ТК РФ при несчастных случаях, указанных в статье 227 ТК РФ, Работодатель (его представитель) обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в ТК РФ, других федеральных законах и иных нормативных

правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом также родственников пострадавшего;

- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

4.7. Порядок извещения о несчастном случае.

В соответствии со статьей 228.1 ТК РФ при групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом Работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме:

- в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
- в орган исполнительной власти Ростовской области и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица; - работодателю, направившему Работника, с которым произошел несчастный случай;
- в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;
- в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации Работодателя в качестве страхователя).

При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом Работодатель (его представитель) в течение суток также обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюза.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Стороны исходят из того, что Работодатель ежегодно реализует мероприятия по улучшению условий охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков из Типового перечня мероприятий, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01 марта 2012 года № 181н (в ред. Приказов Минтруда России от 20.02.2014 № 103н, от 16.06.2014 № 375н):

- проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков; реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, а оценки уровней профессиональных рисков;
- внедрение систем (устройств) автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами;
- приобретение и монтаж средств сигнализации о нарушении нормального функционирования производственного оборудования, средств аварийной остановки, а также устройств, позволяющих исключить возникновение опасных ситуаций при полном или частичном прекращении энергоснабжения и

последующем его восстановлении;

- устройство ограждений элементов производственного оборудования от воздействия движущихся частей, а также разлетающихся предметов, включая наличие фиксаторов, блокировок, герметизирующих и других элементов;
- устройство новых и (или) модернизация имеющихся средств коллективной защиты Работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов; нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности;
- внедрение систем автоматического контроля уровней опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах;
- внедрение и (или) модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту Работников от поражения электрическим током;
- установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых, кислотных, щелочных, расплавных и других производственных коммуникаций, оборудования и сооружений;
- механизация и автоматизация технологических операций (процессов), связанных с хранением, перемещением (транспонированием);
- механизация уборки производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей;
- модернизация оборудования (его реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах с целью снижения до допустимых уровней содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны, механических колебаний (шум, вибрация, ультразвук, инфразвук) и излучений (ионизирующего, электромагнитного, лазерного, ультрафиолетового);
- устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений;
- приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода Работников в соответствии с действующими нормами;
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест обогрева Работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе; расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений;

- приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения Работников питьевой водой;
- приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научнотехнической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда;
- организация в установленном порядке (Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций») обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда Работников;
- организация обучения Работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- обучение лиц, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов; проведение в установленном порядке (Приказ № 302н) обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований);
- оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи;
- организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством;
- издание (тиражирование) инструкций по охране труда;
- перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности Работников;
- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

Конкретный перечень мероприятий, обеспеченный финансированием, определяется Работодателем исходя из специфики деятельности.

**Министерство труда и социального развития
Ростовской области**

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о проведении уведомительной регистрации
коллективного договора, соглашения, изменений к ним**

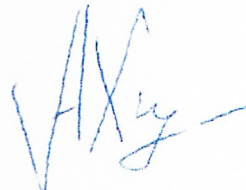
Коллективный договор, соглашение, изменения к ним государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Цимлянского района»
(полное наименование организации)

реестровый № 22708

прошел(о) уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального развития Ростовской области.

Зарегистрирован(о) 09.11.2023, регистрационный № 19435/23-1742.
(дата регистрации)

Заместитель министра



А.А. Харахашян