

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания Краснодарского края
«Отраденский комплексный центр социального
обслуживания населения»
на 2023-2026 годы

От работодателя:

Директор ГБУ СО КК
«Отраденский КЦСОН»

МП

13 апреля 2023 г.

Н.И. Баева

От работников:

Председатель ППО ГБУ СО КК
«Отраденский КЦСОН»

Т.И. Складчикова

МП
13 апреля 2023 г.

Принят на конференции
работников от 12 апреля 2023 г.



Отдел трудовых отношений,
охраны труда и взаимодействия с работодателями
ГКУ КК «Центр занятости населения Отраденского
района»

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата 14.04.2023 № 38

Наименование должности, подпись, Ф.И.О.
Нац. сотрудник Т.И. Складчикова

ст-ца Отрадная

СОДЕРЖАНИЕ

КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения.....	3
2. Трудовые отношения и трудовые договоры.....	5
3. Обеспечение занятости, дополнительное профессиональное образование, прохождение независимой оценки квалификации, квотирование рабочих мест.....	8
4. Условия труда и социальные гарантии молодежи.....	12
5. Рабочее время.....	13
6. Время отдыха.....	16
7. Оплата труда.....	19
8. Гарантии и компенсации.....	22
9. Охрана труда и здоровья.....	25
10. Социальные льготы и выплаты.....	28
11. Гарантии профсоюзной деятельности.....	28
12. Заключительные положения.....	30
13. Приложения.....	32

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации заключенный между работниками и работодателем в лице их законных представителей в соответствии со статьёй 40 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Отрадненский комплексный центр социального обслуживания населения», далее ГБУ СО КК «Отрадненский КЦСОН» в лице директора Баевой Натальи Ивановны, именуемый далее «Работодатель»,
работники ГБУ СО КК «Отрадненский КЦСОН» в лице первичной профсоюзной организации ГБУ СО КК «Отрадненский КЦСОН», именуемый далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Целью настоящего коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.4. Для достижения поставленных целей:

1.4.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу учреждения, его финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества учреждения, учет мнения профсоюзный комитет по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников учреждения;

1.4.2. Профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль соблюдения законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.4.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего коллективного договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст. 41 ТК РФ).

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

Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст. 30, ст. 377 ТК РФ).

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

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст. 43 ТК РФ).

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

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

При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.8. Взаимные обязательства сторон.

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

1.8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

участвовать в управлении учреждением в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности учреждения и доводить ее до работников;

предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

способствовать снижению социальной напряженности в учреждении, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, обеспечению ее работы;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в

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

1.9. Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с 13 апреля 2023 г. и действует по 12 апреля 2026 г.

1.10. Настоящий коллективный договор разработан на основании Трудового кодекса, Отраслевого соглашения между краевыми профсоюзом работников госучреждений общественного обслуживания и министерством труда и социального развития Краснодарского края.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст. 189, ст. 190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

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

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

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

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст. 59 ТК РФ).

2.8. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

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

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст. 60 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72-2 ТК РФ.

2.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством, Трудовым Кодексом (ст. 73 ТК РФ).

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

2.14. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с Профсоюзным комитетом здесь и далее – с учётом мотивированного мнения Профсоюзного комитета (ст. 82, ст. 373 ТК РФ).

2.15. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

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

2.17. Работодатель рассматривает ходатайства выборных профсоюзных органов о предоставлении работников к награждению Почетными грамотами, Благодарностями главы (губернатора) администрации Краснодарского края, Министерства труда и социального развития Краснодарского края, ведомственными знаками, знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации.

2.18. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.19. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

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

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

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

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

2.23. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

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

20.25. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случая прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

20.26. В случае если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ.

20.27. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации».

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, ПРОХОЖДЕНИЕ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ, КВОТИРОВАНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ

Работодатель обязуется:

3.1. Рассматривать предварительно с участием Профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

3.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных

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

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

Не допускать увольнения в связи с сокращением численности или штата работников, на иждивении которых находятся члены семьи, не имеющие самостоятельного заработка.

3.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

3.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

3.5. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

3.6. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

3.7. Предусматривать создание (выделение) квотируемых рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с Законом Краснодарского края от 08.02.2000 N 231-КЗ "О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае".

3.8. Финансировать мероприятия, направленные на:
разработку и реализацию программ наставничества и адаптации молодых работников на производстве;

повышение квалификации и профессионального уровня персонала, в том числе специалистов кадровых служб.

3.9. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за пять лет до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения

обучения, и работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; работающие инвалиды.

3.10. Прием на работу молодых рабочих и специалистов из числа молодежи, окончивших профессиональные училища и колледжи, осуществляется на основе договорных отношений с учебными заведениями.

3.11. Организовать на договорных началах в учебно-курсовых организациях и учебных центрах подготовку и переподготовку кадров рабочих, повышение их квалификации. Обеспечить повышение квалификации работников в сроки, установленные нормативными требованиями.

3.12. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

3.13. Привлечение и использование иностранной рабочей силы осуществляется в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.14. Квотирование рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, в ГБУ СО КК «Отраденский КЦСОН»:

3.14.1. В соответствии с п.13 Постановления Законодательного Собрания Краснодарского края от 10 июня 2015г. №1703-П О ходе исполнения Закона Краснодарского края «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае», работодатель выделяет квотируемые рабочие места для инвалидов и для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, других категорий. проведения на них специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки в количестве, утверждаемом ежегодно постановлением администрации муниципального образования Отраденский район.

3.14.2. Квотирование в ГБУ СО КК «Отраденский КЦСОН» производится в соответствии с Федеральными законами от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», от 19 апреля 1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Краснодарского края от 8

февраля 2000 года № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае».

3.14.3. В ГБУ СО КК «Отраденский КЦСОН» устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 3% среднесписочной численности работников учреждения и 3% среднесписочной численности работников учреждения для приема на работу одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, детей-инвалидов в соответствии с Законом Краснодарского края от 8 февраля 2000 года № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае».

3.14.4. Квота - минимальное количество рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы (в процентах от среднесписочной численности работников организаций), которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая количество мест, на которых уже работают лица указанной категории.

3.14.5. К инвалидам, для которых осуществляется квотирование рабочих мест, относятся граждане Российской Федерации, признанные в установленном порядке инвалидами, имеющие в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида рекомендацию к труду.

3.14.6. Инвалидам, работающим в учреждении, работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов.

3.14.7. Количество и перечень рабочих мест для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы, выделенных в счет установленной квоты, утверждаются приказом по учреждению.

3.15. Условия и порядок квотирования рабочих мест:

3.15.1. На рабочие места, выделенные в счет установленной квоты, трудоустраиваются инвалиды независимо от категории заболевания и группы инвалидности при наличии у них индивидуальной программы реабилитации и рекомендаций к труду. Не допускается установление в индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

3.15.2. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.15.3. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.15.4. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты осуществляется как по направлению Центра занятости населения (направление

установленного образца с пометкой «в счет установленной квоты»), так и самостоятельно.

3.16. Порядок предоставления информации о наличии свободных рабочих мест в ГБУ СО КК «Отраденский КЦСОН».

3.16.1. Специалист по кадрам учреждения предоставляет в Центр занятости населения информацию о наличии/отсутствии свободных рабочих мест в учреждении не реже 1 раза в месяц.

3.16.2. Информация об отсутствии свободных рабочих мест предоставляется ежемесячно не позднее 28 числа месяца, следующего за отчетным, по форме уведомления, через интерактивный портал службы труда и занятости населения министерства труда и социального развития Краснодарского края.

3.16.3. Информация о закрытии свободных рабочих мест предоставляется не позднее дня, следующего за днём закрытия вакантного рабочего места, по форме уведомления

3.16.4. Квота считается выполненной, если на все зарезервированные (выделенные или созданные) в счет установленной квоты рабочие места граждане, испытывающие трудности в поиске работы, трудоустроены в соответствии с трудовым законодательством либо сохранены рабочие места для работающих граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

3.17. В случаях не предоставления или несвоевременного предоставления информации, о наличии/отсутствии свободных рабочих мест, предоставления указанных сведений в неполном объёме или искаженном виде, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством, отказа в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты руководитель учреждения несет административную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

4.1. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодежи (до 35 лет включительно) Стороны договорились содействовать проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации молодых работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

4.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности работодателя и Профсоюзного комитета являются:

4.2.1. Содействие повышению профессиональной квалификации, служебного роста молодых работников.

4.2.2. Развитие рационализаторской, творческой и деловой активности работающей молодежи.

4.2.3. Обеспечение правовой и социальной защиты работающих в учреждении молодых специалистов.

4.2.4. Оказание помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, координация по эффективному использованию кадровых ресурсов.

4.2.5. Создание условий для психологической стабильности молодых специалистов и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества.

4.2.6. Предоставление дополнительных социальных гарантий молодым специалистам и обеспечение их выполнения.

4.2.7. Формирование условий для проведения патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи.

4.2.8. Создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности.

4.3. Специалисты учреждения, в целях привлечения, закрепления молодых специалистов:

активно используют институт наставничества с привлечением к этой работе наиболее опытных работников;

поощряют молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

Для лиц, моложе 18 лет, для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным, инвалидов 1 и 2 группы, для других категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.2. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

5.3. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 N 836-КЗ "О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае"), беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом, неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха,

включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя (ст. 93 ТК РФ).

5.4. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

5.5. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.6. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является приложением 10 к настоящему коллективному договору (ст. 101 ТК РФ). Положение о ненормированном рабочем дне является приложением № 14 к коллективному договору.

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

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

5.9. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст. 259, ст. 268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

5.10. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается

только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст. 99, ст. 113, ст. 259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

Привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а так же направление в командировку инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от этих видов работ (ст.96, 99, 167, 259 и 268 ТК РФ).

5.11. Продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок для работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1 к коллективному договору). По семейным обстоятельствам в исключительных случаях режим работы (матерям, имеющим детей дошкольного и младшего школьного возраста и другим категориям) может быть изменен, по их письменному заявлению.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением (ст.258 ТК РФ).

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.12. Отдельные работники учреждения могут по распоряжению работодателя, при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные нерабочие и праздничные дни, производится с их письменного согласия и с учетом мнения профсоюзного комитета на основании письменного распоряжения работодателя.

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

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

6.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.3. Перечень должностей работников, которым предоставляются отпуска за ненормированный рабочий день, прилагается к коллективному договору (приложения 10).

6.4. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.5. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

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

6.6. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами производится в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 N 1048 "О порядке

предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами".

6.7. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст. 128 ТК РФ).

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

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

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 128, ст. 263 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). Супругам, родителям и детям, работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск, если данное право не нарушит производственный процесс.

6.10. О времени начала отпуска работник должен быть извещен письменно не позднее, чем за 2 недели до его начала.

6.11. Оплата за отпуск производится не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК РФ). Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной

компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. При расчете компенсации за неиспользованный отпуск округление производится до целых дней, не по правилам арифметики, а в пользу работника.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

6.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия (ст. 125 ТК РФ) и с учетом мнения профсоюзного комитета. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда.

6.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

6.14. По заявлению работника Работодатель обязуется предоставлять работникам краткосрочный отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью до 3 дней:

- при бракосочетании (жениху, невесте, детей работников) 1-3 дня;
- на похороны близких родственников (родителей, супругов, детей, родных братьев и сестер) 1-3 дня;

- проходами детей в армию 1-3 дня;
- «Днем знаний» (1 сентября) родителям, имеющим детей школьного возраста 1 день;
- для прохождения при необходимости обследования в медицинских учреждениях работника или несовершеннолетних детей 1-2 дня;
- с рождением ребенка (мужу) 1-2 дня.

6.15. Периодическое выполнение служебных заданий за пределами нормальной продолжительности рабочего времени работникам с ненормированным рабочим днем компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

6.16. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается с учетом характера выполняемой работы, ее объема, сложности, необходимости выполнения служебных заданий за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и не может быть менее 3 и более 14 календарных дней.

6.17. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты):

7.1.1. Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания учреждения.

7.1.2. Работодатель может за счет собственных средств производить доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Работникам, у которых условие о разъездном характере работы закреплено в трудовом договоре, производится компенсация транспортных расходов в порядке и на условиях, определенных Положением об оплате труда.

7.1.3. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней. Оплата времени отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

7.2. 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, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Трудовым Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский

осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

7.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты.

7.4. Заработная плата каждого работника выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ СО КК «Отраденский КЦСОН» (Приложение 2 к коллективному договору).

В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются повышенная оплата за работу во вредных условиях труда, сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (Постановления Конституционного Суда РФ от Постановление от 7 декабря 2017 года N 38-П, 11.04.2019г №17-П и от 16.12.2019г № 40-П).

7.5 Минимальный размер заработной платы работников устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным Законом.

7.6. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

7.7. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно). Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме (расчетный листок об оплате труда за календарный месяц Приложение 13) каждого работника:

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

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

о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
об общей денежной сумме, подлежащей выплате

В составе средней заработной платы для исчисления оплаты отпусков, пособий по временной нетрудоспособности, пенсий и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством, учитываются все выплаты, предусмотренные Положением о материальном стимулировании работников (Приложение 3 к коллективному договору) и Положением об оплате труда работников ГБУ СО КК «Отраденский КЦСОН» (Приложение 2 к коллективному договору).

7.8. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере не менее одинарного среднего дневного заработка месяца, в котором работник привлекался к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (с учетом всех установленных выплат).

7.9. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяется трудовым договором и дополнительными соглашениями.

7.10. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

7.11. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и обслуживанию банковской пластиковой карточки относятся на счет работодателя, расходы на изготовление пластиковой карточки осуществляются за счет средств работников. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц: за первую половину – 22 числа расчетного месяца; окончательный расчет - 7 числа месяца, следующего за расчетным. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время, а так же надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей). Выплата заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения

работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

7.12. В соответствии с Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края»), на основании специальной оценки условий труда проводимой в учреждении, установлена выплата компенсационного характера с применением повышающего коэффициента 0,15 (Приложение 4 к коллективному договору).

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, в соответствии с нормами, установленными законодательством.

8.2. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет и работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства, до достижения ими возраста 18 лет, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, могут быть направлены в служебные командировки только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом указанная категория работников должна быть ознакомлена со своим правом, отказаться от направления в служебную командировку.

8.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством (ст. 173 ТК РФ).

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

8.5. Работодатель проводит за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, но не реже одного раза в год) медицинские осмотры работников. На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок. Для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также (или) в конце рабочего дня (смены). Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время (ст.213 ТК РФ).

По заявлению работника Работодатель обязуется предоставить Работнику краткосрочный отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью

2 дня для прохождения вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19), с последующим предоставлением справки о вакцинации или прививочного сертификата.

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

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

8.6. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК).

8.7. В целях реализации постановления главы администрации Краснодарского края от 4 февраля 2005 года № 65 «О предоставлении компенсационных выплат на возмещение расходов по оплате жилья, отопления и освещения отдельным категориям граждан, работающим и проживающим в сельских населенных пунктах или поселках городского типа», работники получают меры социальной поддержки по оплате жилья, отопления и освещения в соответствии с перечнем (Приложение 5 коллективному договору).

8.8. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

8.9. На основании Постановления главы администрации края от 27 января 2005 года № 41 «О порядке предоставления права на бесплатный проезд на транспорте общественного пользования (кроме такси) работникам, занятым в организациях социального обслуживания, находящихся в ведении министерства труда и социального развития Краснодарского края», работникам осуществляются денежная компенсация (Приложение 6 к коллективному договору).

8.10. Работодатель обязуется:

предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст. 173 - 177 ТК РФ. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок.

возмещать работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, связанные со служебными поездками:

расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) на основании ст. 168-1 ТК РФ.

Перечень работ, профессий, должностей работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, определен в Приложении 6 к настоящему коллективному договору.

выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ);

своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в Управление Пенсионного фонда России Отраденского района Краснодарского края. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций. Разработать и реализовать программу инвестирования средств финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

9.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).

Ежегодно разрабатывать и заключать с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда.

9.2. Оборудовать уголок по охране труда.

9.3. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 220 ТК РФ).

9.4. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению (ст.223 ТК РФ);

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль состояния условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда (ст.213,214 ТК РФ);

- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст.219 ТК РФ).

9.5. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и по её результатам выполнить требования перечня мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах.

9.6. Провести процедуру оценки и управления профессиональными рисками.

9.7. В соответствии со статьёй 221 ТК РФ обеспечить за счет своих средств, в соответствии с установленными нормами:

- своевременную бесплатную выдачу работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- замену средств индивидуальной защиты.

9.8. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организации в соответствии с требованиями охраны труда (ст. 2163 ТК РФ).

9.9. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда следующие гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.

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

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

9.11. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст.157 ТК РФ).

9.12. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

9.13. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

9.14. Обеспечивать условия и охрану труда женщин.

9.15. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст.265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 года №163).

9.16. Не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200), 2010 г.).

9.17. Способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200), 2010 г.).

9.18. Ежемесячно проводить единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

9.19. Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда.

Профсоюзная организация обязуется:

9.20. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств учреждения;

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

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

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

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст.15, ст.16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

9.21. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.22. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда от профсоюза. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным (доверенным)

лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

9.23. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

9.24. Размещать в помещениях и на территории организации, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИДа.

9.25. Проводить совместно с работодателем информирование по тематике ВИЧ/СПИД в целях снижения дискредитации ВИЧ-инфицированных.

9.26. Направлять своих представителей в комиссию по специальной оценке условий труда.

9.27. В связи с отсутствием в здании ГБУ СО КК «Отраденский КЦСОН» системы водоснабжения, и обязанностью работодателя по обеспечению бытовых нужд работников (ст.ст.22,223 ТК РФ), связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, а также санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников, в соответствии с требованиями ст. 216.3 ТК РФ, учреждение приобретает питьевую воду за счет средств выделенных на содержание учреждения.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ВЫПЛАТЫ

10.1. Работодатель при наличии средств, обязуется: устанавливать надбавки стимулирующего характера и премирование в соответствии с положением о материальном стимулировании работников (Приложение 3 к коллективному договору).

10.2. Профсоюзный комитет, обязуется: обеспечивать детей работников учреждения санаторно-курортными путевками через ФСС на основании личного заявления и решения профсоюзного комитета.

оказывать материальную помощь в размере от 1000 рублей, в том числе:

в связи с регистрацией брака;

в связи с рождением ребенка;

к юбилейным датам (50,55,60);

к профессиональным праздникам;

в связи с уходом на пенсию;

на лечение (в связи с длительной болезнью);

в связи с трудным материальным положением;

на погребение;

новогодние подарки работникам;

членам профсоюза учреждения, имеющим неполные семьи и воспитывающим детей-инвалидов.

11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

11.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости - транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

11.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст. 377 ТК РФ).

11.2. В период действия коллективного договора в случае его выполнения работодателем, профсоюзная организация признает свою ответственность за реализацию общих целей и сотрудничает с работодателем в обеспечении трудового распорядка, трудовой дисциплины, содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

11.3. Участвует в подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, спортивных и культурно-массовых мероприятий.

11.4. Оказывает помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательством льгот и дополнительных гарантий, контролирует предоставление отпуска молодым работникам, информирует молодых работников о задачах и деятельности первичной профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

11.5. Предоставляет профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).

11.6. Не издает приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива, акционеров по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных прав.

11.7. Выделяет оплачиваемое рабочее время для выполнения профкомом своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

11.8. Стороны договорились, что:

11.8.1. На работников, избранных на освобожденные должности в профсоюзный комитет, распространяются действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст. 375 ТК РФ).

11.8.2. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка

11.8.3. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

11.8.4. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

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

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Контроль выполнения коллективного договора учреждения осуществляется представителями сторон, а также соответствующим органом по труду.

12.2. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ст. 44 Трудового кодекса РФ для принятия коллективного договора.

12.3. Стороны обязуются начать коллективные переговоры по разработке и изменению настоящего коллективного договора не позднее, чем за 3 месяца до истечения срока действия коллективного договора.

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

12.5. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

12.6. Стороны не реже одного раза в полугодии отчитываются в выполнении коллективного договора на планерном совещании при директоре учреждения.

12.7. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

12.8. Работодатель и представители работников (Профком) за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 54, 55).

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

2. Приложение 1 - Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Красноярского края «Отрадинский комплексный центр социального обслуживания населения».

3. Приложение 3 - Положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Красноярского края «Отрадинский комплексный центр социального обслуживания населения».

4. Приложение 4 - Перечень профессий и должностей работников, которым установлена выплата вознаграждения особого характера с коэффициентом 0,15.

5. Приложение 5 - Перечень должностей и профессий сотрудников, которым имеют право на получение мер социальной поддержки (льготы, скидки, компенсации и освобождение).

6. Приложение 6 - Перечень должностей, имеющих право на бесплатный проезд на транспорте общего пользования (городском) при исполнении работниками служебных обязанностей, связанных с исполнением работ.

7. Приложение 7 - Соглашение по оплате труда между директором государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Красноярского края и профсоюзным комитетом ГБУ СО КК «Отрадинский ЦСООН».

8. Приложение 8 - Перечень профессий и должностей специалистов среднего звена в журнале.

9. Приложение 9 - Перечень рабочих должностей и профессий работников, для которых предоставляется выплата вознаграждения особого характера за выслугу лет.

10. Приложение 10 - Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется оплачиваемый отпуск за работу в режиме сверхурочной работы.

11. Приложение 11 - Положение о порядке перемещения кадров работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Красноярского края «Отрадинский комплексный центр социального обслуживания населения».

12. Приложение 12 - Перечень производственных участков, рабочих мест и дисциплин, на которые производится сокращение или ликвидация рабочих мест.

13. Приложение 13 - Расчетный листок.

14. Приложение 14 - Положение о режиме дежурной сменности работников государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Красноярского края «Отрадинский комплексный центр социального обслуживания населения».