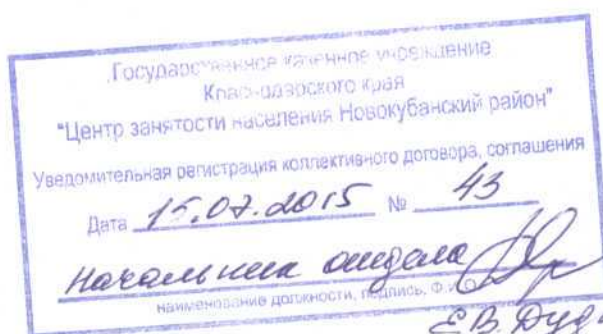


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казённого учреждения
Социального обслуживания Краснодарского края
«Новокубанский социально – реабилитационный
центр для несовершеннолетних»

с «15» июля 2015 г. до «15» июля 2018 г.



Е.В. Дудкин

СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюзного комитета
Д.В. Костюченко
«13» июля 2015 год

УТВЕРЖДАЮ
Исполняющий обязанности
директора ГКУ СО КК
«Новокубанский СРЦН»

Т.Г. Казанцева
2015 год



I. Общие положения

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

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются ГКУ СО КК «Новокубанский СРЦН», в лице исполняющего обязанности директора Казанцевой Тамары Геннадьевны, именуемого в дальнейшем «Работодатель» и работники организации в лице председателя Профсоюзного комитета Костюченко Дмитрия Викторовича, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

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

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

1.3.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

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

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

Работодатель по письменному заявлению работников, не 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).

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

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

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

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

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

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

- способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза;

- 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.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 15 июля 2015 года по 15 июля 2018 года (ст.43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

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

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

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

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 с участием профсоюзного комитета (ст.59, ст.372 ТК РФ).

2.8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ). Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение 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 (ст.72-1 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, настоящим коллективным договором (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 (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.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время

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

3.1.2. Для сотрудников аппарата центра и заведующих отделениями продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

Для этих сотрудников устанавливается следующий режим работы: с понедельника по пятницу начало рабочего дня в 8 часов 15 минут, окончание рабочего дня в 17 часов 15 минут. Суббота, воскресенье - выходные дни.

Перерывы для отдыха и принятия пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.3. Для женщин устанавливается 36 часовая рабочая неделя, в связи с этим со вторника по пятницу рабочий день уменьшается на один час и заканчивается в 16 часов 15 минут.

3.1.4. Для педагогических работников, водителей и для сотрудников учреждения, работающих по сменам, продолжительность рабочего времени, режим работы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.5. В организации применяется двухсменная работа. Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности, которые разрабатываются заведующими отделений и утверждаются директором учреждения с учетом профсоюзного комитета (ст.103ТК РФ). Работники чередуются по сменам равномерно. Назначение работника в течение двух смен подряд запрещено. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

В соответствии со ст.104 Трудового Кодекса РФ, для работников, работающих по графику сменности, введен суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет один год.

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

- 40 часов в неделю для специалиста по пожарной безопасности.

- 36 часов в неделю для сторожа (вахтера), оператора котельной, помощника воспитателя, медицинской сестры, повара, мойщика посуды, кухонного рабочего, водителя.

- 30 часов в неделю для воспитателя.

3.1.6. Для лиц, моложе 18 лет, для инвалидов 1 и 2 группы, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (Приложение №2) в соответствии со ст.92 ТК РФ.

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

установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

3.1.8. 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).

3.1.9. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст.74ТК РФ).

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

3.1.11. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст.101ТК РФ). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем указан в приложении № 3.

3.1.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

3.1.13. 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.268ТК РФ).

3.2. Время отдыха

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115ТК РФ), для работающих инвалидов – 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день (ст.267ТК РФ), для педагогических работников предоставляется основной удлиненный оплачиваемый отпуск – 56 календарных дней согласно приложению №4 (Постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках").

3.2.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Перечни должностей работников, которым предоставляются отпуска за ненормированный рабочий день, за работу с вредными условиями труда и по другим основаниям прилагаются к коллективному договору (Приложения № 2, 3).

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

3.2.4. 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.128ТК РФ).

3.2.5. 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, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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.263ТК РФ);

3.2.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.7. Несоввершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.2.8. 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.260ТК 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.123ТК РФ).

3.2.9. 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, установленном федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

IV. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132ТК РФ). Порядок оплаты труда работников ГКУ СО КК «Новокубанский СРЦН» регулируется Положением об отраслевой системе оплаты труда.

Работодатель обязан при установлении оплаты труда работников ГКУ СО КК «Новокубанский СРЦН» руководствоваться нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края;

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

4.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края».

4.3. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается Федеральным законом.

Работодатель обязуется:

4.4. Производить индексацию заработной платы в связи с ростом цен на товары и услуги в порядке и в сроки, установленные Федеральным законом, нормативными правовыми актами РФ и Краснодарского края.

4.5. Обеспечить 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 трехсотой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).

4.6. Выплачивать заработную плату работнику 5 и 20 числа каждого месяца, перечислять на указанный работником счет в банке на следующих условиях: открытие банковского счёта и изготовление пластиковой карточки осуществляются за счёт средств работника; обслуживание банковской пластиковой карточки осуществляются за счёт средств работодателя.

4.7. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.8. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, 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 основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму расчетного листка (Приложение №5) утверждать с учетом мнения представительного органа работников (ст.136 ТК РФ).

4.9. Установить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере (ст. 147 ТК РФ) согласно приложению №6.

4.10. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

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 (ст.153 ТК РФ).

4.11. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном на 20% размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст.154ТК РФ).

4.12. Оплачивать труд рабочих - повременщиков, а также служащих при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации (ст.150 ТК РФ).

4.13. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157ТК РФ).

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

4.14. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72-2 ТК РФ).

4.15. Определять согласно Положению об отраслевой системе оплаты труда и Положению о материальном стимулировании выплаты компенсационного характера, стимулирующие выплаты и их размеры.

4.16. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

4.17. Устанавливать согласно перечней профессий работнику доплату за обслуживание детей и подростков (Приложение №7), за работу в сельской местности (Приложение №8).

4.18. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136ТК РФ).

4.19. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

5.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

5.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

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

5.3. Предупредить работников персонально и под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца до увольнения (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.

5.4. 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.

5.5. 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).

5.6. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

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

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

5.8. В период сокращения объема оказываемых услуг использовать внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ;
- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- отказаться от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками организации;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени;
- расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными, сезонными работниками, совместителями.

5.9. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения; работающие инвалиды.

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

5.11. Обеспечить повышение квалификации работников в сроки, установленные нормативными требованиями.

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

6.2. Включать мероприятия по улучшению условий труда, сокращению травматизма и профзаболеваний в смету расходов фонда охраны труда (ст.226 ТК РФ).

6.3. Разработать и согласовать с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда (Приложение №9).

6.4. Оборудовать и обеспечить работу уголков охраны труда.

6.5. Организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2015 - 2018 годы. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств предприятия (или за счет средств Фонда социального страхования) (ст.218 ТК РФ).

6.6. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия.

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

6.8. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности (ст.217 ТК РФ);

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

6.9. Провести специальную оценку условий труда (далее – СОУТ). По результатам СОУТ разработать совместно с профсоюзной организацией План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда (ст.212 ТК РФ).

6.10. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ) (Приложение №10), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение №11);

- уход, хранение, химчистку, стирку, дезинфекцию, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

- информирование работников о полагающихся СИЗ;

- с учетом мнения профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения может устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 №290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»).

6.11. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для стирки, сушки, специальной одежды и обуви); помещения для оказания медицинской помощи; санитарные посты для оказания первой помощи с укомплектованными аптечками (ст.223 ТК РФ).

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

а) досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 17.12.2001 №173–ФЗ «О трудовых пенсиях»;

б) дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии с приложением №2;

в) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей на основании результатов СОУТ (аттестации рабочих мест по условиям труда) согласно приложению №6;

г) смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей согласно приложению №11 (ст.212 ТК РФ).

6.13. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст.157 ТК РФ).

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

6.15. 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 работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст.220 ТК РФ).

6.16. 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.

6.17. Выплачивать единовременное пособие в случае смерти работника от несчастного случая по пути на работу или по пути с работы семье погибшего.

6.18. Выплачивать единовременное пособие семье умершего работника в случае его смерти от общего заболевания и несчастного случая в быту, за исключением случаев алкогольного отравления.

6.19. Производить оплату расходов по погребению за счет работодателя в случае смерти работника на производстве, а также предусматривать выделение средств в смете расходов.

6.20. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, для чего:

- разработать и осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда (постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 года №162, ст.253 ТК РФ);

- запретить прием на работу женщин на производствах, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы (Приложение №12).

6.21. 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 (Приложение №13).

6.22. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

6.24. Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. Установить порядок прекращения работы, с оплатой простоя согласно действующего законодательства (ст.109 ТК РФ). В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

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

Профсоюзная организация обязуется:

6.26. 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;

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

- на обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;

- на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;

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

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

- на отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае не обеспечения 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»).

6.27. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний и др.) с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370ТК 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»).

6.28. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда от профсоюза. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным (доверенным) лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

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

6.30. Направлять своих представителей в комиссию по СОУТ.

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

6.32. Проводить совместно с работодателем обучение по вопросам ВИЧ/СПИДа, по снижению дискредитации ВИЧ-инфицированных.

VII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

7.2. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- суточные в размере 100 руб.;

- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя за бронирование мест в гостиницах в сумме фактически произведенных расходов, но не более 50% от возмещаемой ему стоимости места за сутки;

-расходы по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется

бесплатное помещение) в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы – 12 рублей в сутки;

- расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда. При отсутствии проездных документов, подтверждающих производственные расходы, в размере минимальной стоимости проезда (ст.167, ст.168 ТК РФ).

7.3. Возмещение командировочных расходов осуществляется путем перечисления причитающихся сумм на счета работников, открытые в кредитных организациях (ст.168-1 ТК РФ).

7.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм, по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством (ст. 173 ТК РФ).

7.5. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех 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, допускается только 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 категории работников должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

В таком же порядке привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни опекуны (попечители) несовершеннолетних детей.

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 в письменной форме 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 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

7.6. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в

размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

7.7. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций. Разработать и реализовать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

7.8. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186ТК РФ).

7.9. В соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда выплачивать работникам:

- единовременное пособие на лечение;
- единовременное пособие в зависимости от стажа работы в организации, пенсионерам, выходящим на пенсию;
- материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

7.10. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.11. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в соответствии с установленными нормативами на эти цели (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

Профсоюзный комитет обязуется:

7.12. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

7.13. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

7.14. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

8.1. Работодатель:

- способствует проведению Дней здоровья, смотров художественной самодеятельности, спартакиад;

- сохраняет средний заработок участникам спартакиад, Дней здоровья художественной самодеятельности на время участия в мероприятиях.

8.2. Профсоюзный комитет:

- организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;

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

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

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

9.1.1. 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).

100% членских профсоюзных взносов перечисляются на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой они находятся на расчетно-кассовом обслуживании. Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза.

9.1.2. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; подготовки и дополнительного профессионального образования работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст.53 ТК РФ).

9.1.3. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим

местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. 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).

9.2.2. 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 (ст.374 ТК РФ).

9.2.3. 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).

9.2.4. 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, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 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).

9.2.5. Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в профком, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации или отсутствием в организации соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза (ст.375 ТК РФ).

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

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

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

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

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

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

10.6. Не урегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

11.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.


11.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора, в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

11.4. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

11.5. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не

выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.


СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета Д.В.Костюченко
« 6 » июля 2015 год

УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности
директора ГКУ СО КК

«Новокубанский СРЦН»

 Т.Г.Казанцева
« 6 » июля 2015 год


**Правила внутреннего трудового распорядка
ГКУ СО КК «Новокубанский СРЦН»**

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в ГКУ СО КК «Новокубанский СРЦН».

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику. Получение экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

1.2. Трудовые договоры заключаются преимущественно на неопределенный срок.

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

1.4. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном законодательством порядке (ст. 65, ст. 331 ТК РФ).

Помимо документов, предусмотренных ст. 65 Трудового кодекса РФ, при приеме на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, работодатель обязан потребовать от работника:

- документ, подтверждающий уровень его профессиональной подготовки (водительское удостоверение с указанием соответствующей категории);

- медицинскую справку о пригодности к выполнению работ, связанных с управлением автотранспорта.

Для выполнения работ, связанных с движением транспорта работник должен:

- достичь возраста восемнадцати лет;
- получить соответствующую профессиональную подготовку;
- пройти профессиональный отбор непосредственно работодателем;
- пройти обязательный предварительный медицинский осмотр (обследование);

- пройти обязательное психиатрическое освидетельствование.

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

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

1.7. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

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

1.8. Водитель автомобиля может быть уволен по пункту 9 части 1 статьи 83 ТК РФ, в связи с истечением срока действия, приостановлением действия на срок более двух месяцев и лишением работника специального права (в частности, права на управление транспортным средством), влекущим за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору. Лишение специального права является административным наказанием (глава 12 КоАП РФ), делающим невозможным выполнение водителем своих трудовых обязанностей, и работодатель вправе произвести увольнение работника, к которому применено соответствующее административное наказание.

1.9. Мероприятия по сокращению численности или штата работников, а так же в связи с ликвидацией организации проводятся в соответствии с законодательством и коллективным договором.

2. Основные права, обязанности и ответственность работника

2.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- на своевременную выплату заработной платы в полном объеме;
- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие.

2.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

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

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

3. Основные права, обязанности и ответственность работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные коллективным договором 5 и 20 числа каждого месяца;
- вести коллективные переговоры, заключать коллективный договор;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные статьей 22 и 212 Трудового кодекса РФ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.3. Работодатель, исполняя свои обязанности, стремится к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности ГКУ СО КК «Новокубанский СРЦН».

3.4. Работодатель несет ответственность перед работниками в случаях, установленных законодательством РФ. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением работника и работодателя.

4. Рабочее время и время отдыха

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

4.2. Для следующих профессий продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю:

- директор;
- заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе;
- заместитель директора по пожарной безопасности;
- заместитель директора по административно-хозяйственной части;
- специалист гражданской обороны;
- инженер по охране труда;
- специалист по кадрам;
- делопроизводитель;
- юрисконсульт;
- программист;
- библиотекарь;
- старшая медицинская сестра;
- заведующий складом;
- кладовщик;
- кастелянша;
- дезинфектор;
- садовник;
- грузчик;
- дворник;
- уборщик служебных помещений;
- машинист по стирке и ремонту спецодежды;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;
- слесарь-сантехник;
- заведующий отделением;
- методист;
- специалист по социальной работе.

Для этих профессий устанавливается следующий режим работы: с понедельника по пятницу начало рабочего дня в 8 часов 15 минут, окончание рабочего дня в 17 часов 15 минут. Суббота, воскресенье - выходные дни.

4.3. Перерывы для отдыха и принятия пищи:

- с 10 часов 00 минут по 10 часов 15 минут работникам предоставляется перерыв, который включается в рабочее время.

- с 13 часов 00 минут по 14 часов 00 минут работникам предоставляется перерыв, который не включается в рабочее время.

4.4. Для женщин устанавливается 36 часовая рабочая неделя, в связи с этим со вторника по пятницу рабочий день уменьшается на один час и заканчивается в 16 часов 15 минут.

4.5. Для педагогических работников устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

- для педагога социального, педагога-психолога, инструктора по труду, руководителя физического воспитания - 36 часов в неделю;
- для учителя-дефектолога и логопеда - 20 часов в неделю;
- для педагога дополнительного образования - 18 часов в неделю.

Для данных специальностей режим работы устанавливается трудовым договором.

4.6. В соответствии со ст. 108 ТК РФ, на работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время на рабочем месте, к таким должностям относятся:

- сторож (вахтер);
- кухонный рабочий;
- медицинская сестра.

4.7. Для водителей автобуса и автомобиля устанавливается 36 часовая рабочая неделя:

- в понедельник рабочий день начинается в 7 часов 00 минут и заканчивается в 16 часов 00 минут;
 - со вторника по пятницу рабочий день начинается в 7 часов 00 минут и заканчивается в 15 часов 00 минут.
- с 12 часов 00 минут по 13 часов 00 минут предоставляется перерыв для отдыха и принятия пищи, который не включается в рабочее время.

При наличии всех водителей рабочий день делится на смены:

1-я смена

- в понедельник рабочий день начинается в 7 часов 00 минут и заканчивается в 16 часов 00 минут;
 - со вторника по пятницу рабочий день начинается в 7 часов 00 минут и заканчивается в 15 часов 00 минут;
- с 12 часов 00 минут по 13 часов 00 минут предоставляется перерыв для отдыха и принятия пищи, который не включается в рабочее время.

2-я смена

- в понедельник рабочий день начинается с 11 часов 00 минут и заканчивается в 20 часов 00 минут;
 - со вторника по пятницу рабочий день начинается с 11 часов 00 минут и заканчивается в 19 часов 00 минут;
- с 15 часов 00 минут по 16 часов 00 минут предоставляется перерыв для отдыха и принятия пищи, который не включается в рабочее время.

4.8. В организации применяется двухсменная работа. Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности.

По графикам сменности работают следующие категории работников:

- специалист по пожарной безопасности;
- повар;
- мойщик посуды;
- кухонный рабочий;
- сторож (вахтер);
- оператор котельной;
- помощник воспитателя;
- воспитатель;
- медицинская сестра.

Графики сменности определяют рабочее время и время отдыха для данной категории работников. Работники чередуются по сменам равномерно. Назначение работника в течение двух смен подряд запрещено.

В соответствии со ст.104 Трудового Кодекса РФ, для данной категории работников введен суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет один год.

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

- 40 часов в неделю для специалиста по пожарной безопасности.
- 36 часов в неделю для повара, мойщика посуды, кухонного рабочего, сторожа (вахтера), оператора котельной, помощника воспитателя, медицинской сестры, водителя.
- 30 часов в неделю для воспитателя.

4.9. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

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

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

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

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

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 привлечения к работе в выходные и праздничные дни.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

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

- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

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

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может

вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и по согласованию с представительным органом работников.

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

4.12. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ч.2 ст. 142 ТК РФ) или отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением (ч. 2.4 ст. 73 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

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

На основании Постановления правительства РФ от 14.05.2015 г. №466 педагогическим работникам предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска - 56 календарных дней (Приложение №4).

Работникам учреждения предоставляются дополнительные дни к основному отпуску за вредные и (или) опасные условия труда согласно приложению №2.

На основании Постановления главы администрации Краснодарского края от 09.10.2002 года № 1155 работникам учреждения устанавливаются дополнительные дни к основному отпуску за ненормированный рабочий день согласно приложению №3.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящие на период отпуска, в число дней отпуска не включаются.

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

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

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

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

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

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

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

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

4.14. В случаях, предусмотренных законодательством, работнику по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5. Поощрения

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

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой.

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

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

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

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника и пребывания его в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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


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

7. Ответственность сторон трудовых отношений


За нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, виновные лица несут дисциплинарную и материальную ответственность в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами. Работники ГКУ СО КК «Новокубанский СРЦН» обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями
труда, работа в которых, дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Продолжительность рабочей недели	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	Основание предоставления
1.	Повар	Аппарат учреждения	36	7 к\дней	Пост. Госкомтруда от 25.10.1974г. №298/П22, раздел XLIII, пункт 117, Постановление от 1 ноября 1990 г. №298/3-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»
2.	Кухонный рабочий	Аппарат учреждения	36	7к\дней	Ст. 117 ТК РФ, Постановление от 1 ноября 1990 г. №298/3-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»
3.	Водитель	Аппарат учреждения	36	7 к\дней	Ст. 92, ст. 117 ТК РФ
4.	Грузчик	Аппарат учреждения	36	7к\дней	Ст. 92, ст. 117 ТК РФ
5.	Слесарь – сантехник	Аппарат учреждения	40	7к\дней	Ст. 117 ТК РФ
6.	Медицинская сестра	Аппарат учреждения	36	14к\дней	Пост. Госкомтруда от 25.10.1974г. №298/П22, раздел XI, Здравоохранение пункт 174, Постановление от 1.11.1990 г. №298/3-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»


Председатель
профсоюзного комитета
 Д.В.Костюченко
« 6 » июня 2015 год



Исполняющий обязанности
директора ГКУ СО КК
«Новокубанский СРЦН»
 Т.Г.Казанцева
« 6 » июня 2015 год

**Перечень профессий и должностей
ГКУ СО КК «Новокубанский СРЦН», которым могут устанавливаться
дополнительные дни к основному отпуску за ненормированный
рабочий день**

№ п/п	Должность	Кол-во дополнительных дней к отпуску	Основание
1	Директор учреждения	14 к\дней	Постановление главы администрации Краснодарского края № 1155 от 09.10.2002 года
2	Заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе	14 к\дней	Постановление главы администрации Краснодарского края № 1155 от 09.10.2002 года
3	Заместитель директора по административно – хозяйственной работе	14 к\дней	Постановление главы администрации Краснодарского края № 1155 от 09.10.2002 года
4	Заместитель директора по пожарной безопасности	14 к\дней	Постановление главы администрации Краснодарского края № 1155 от 09.10.2002 года
5	Заведующий отделением	14 к\дней	Постановление главы администрации Краснодарского края № 1155 от 09.10.2002 года
6	Юрисконсульт	7 к\дней	Постановление главы администрации Краснодарского края № 1155 от 09.10.2002 года
7	Руководитель физического воспитания	7 к\дней	Постановление главы администрации Краснодарского края № 1155 от 09.10.2002 года
8	Инженер по охране труда	7 к\дней	Постановление главы администрации Краснодарского края № 1155 от 09.10.2002 года
9	Специалист по кадрам	7 к\дней	Постановление главы администрации Краснодарского края № 1155 от 09.10.2002 года
10	Водитель автомобиля	7 к\дней	Постановление главы администрации Краснодарского края № 1155 от 09.10.2002 года

Председатель
профсоюзного комитета
 Д.В.Костюченко
«6» июля 2015 год


Исполняющий обязанности
директора ГКУ СО КК
«Новокубанский СРЦН»

 Т.Г.Казанцева
2015 год



Перечень должностей работников учреждения, которым положены ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска.

№ п/п	Должность	Количество	Основание
1	Социальный педагог	56 к\дней	Постановление правительства РФ от 14.05.2015 № 466
2	Учитель - дефектолог	56к\дней	Постановление правительства РФ от 14.05.2015 № 466
3	Учитель - логопед	56 к\дней	Постановление правительства РФ от 14.05.2015 № 466
4	Педагог- психолог	56 к\дней	Постановление правительства РФ от 14.05.2015 № 466
5	Инструктор по труду	56 к\дней	Постановление правительства РФ от 14.05.2015 № 466
6	Педагог дополнительного образования	56 к\дней	Постановление правительства РФ от 14.05.2015 № 466
7	Руководитель физического воспитания	56 к\дней	Постановление правительства РФ от 14.05.2015 № 466
8	Музыкальный руководитель	56 к\дней	Постановление правительства РФ от 14.05.2015 № 466
9	Воспитатель	56 к\дней	Постановление правительства РФ от 14.05.2015 № 466
10	Методист	56 к\дней	Постановление правительства РФ от 14.05.2015 № 466

Председатель
профсоюзного комитета
 Д.В.Костюченко
«6» июня 2015 год

Исполняющий обязанности
директора ГКУ СО КК
«Новокубанский СРЦН»

 Т.Г.Казанцева
2015 год



ГКУ СО КК «Новокубанский СРЦН»
 Расчётный лист за _____ 201__ год
 ФИО работника. Принят (а) с _____ 201__ года
 Должность _____
 Табельный номер № _____
 Норма дней _____

Месяц	Дни	Час	Начислено	Удержано	Вид
					Аванс на сберкарту
					Вып.стим. характера
					Обслуживание детей
					Оклад
					Допол. работу в с/месности
					Надбавка продолж.непр.раб.
					Надбавкаинтен.ивыс. резул.
					Подходный
					Метод литература
					Материальная помощь
					Трудовой отпуск
					Зарплата на сберкарту
Итого					
Ит. Нач.		137876,51	Ит.НДФЛ	17664.00	Ит.ВычеМат.Помощь
ПФР		ТФОМС		ФФОМС	
				ФСС	
Страховая часть:				Накопительная часть:	


Председатель
 профсоюзного комитета
 _____ Д.В.Костюченко
 « 6 » июля 2015 год

Исполняющий обязанности
 директора ГКУ СО КК
 «Новокубанский СРЦН»
 _____ Т.Г.Казанцева
 _____ 2015 год



Перечень производств (работ) с вредными и (или) опасными
условиями труда, за работу, в которых работники имеют право
на доплаты к тарифной ставке

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Размеры повышенной оплаты труда (в процентах к тарифной ставке, окладу)	Основание предоставления
1	Повар	Аппарат учреждения	4%	Статья 147 Трудового кодекса РФ
2	Водитель	Аппарат учреждения	4%	Статья 147 Трудового кодекса РФ
3	Кухонный рабочий	Аппарат учреждения	4%	Статья 147 Трудового кодекса РФ
4	Грузчик	Аппарат учреждения	4%	Статья 147 Трудового кодекса РФ
5	Слесарь-сантехник	Аппарат учреждения	4%	Статья 147 Трудового кодекса РФ

Председатель
профсоюзного комитета
 Д.В.Костюченко
« 6 » июля 2015 год

Исполняющий обязанности
директора ГКУ СО КК
«Новокубанский СРЦН»

 Т.Г.Казанцева
2015 год



Перечень
профессий и должностей, которым устанавливается доплата (на 20%),
в связи с обслуживанием детей и подростков.

Основание: постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края»

1. Директор учреждения.
2. Заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе.
3. Заместитель директора по пожарной безопасности.
4. Заведующий отделением.
5. Старшая медицинская сестра.
6. Медицинская сестра.
7. Педагог-психолог.
8. Воспитатель.
9. Социальный педагог.
10. Специалист по социальной работе.
11. Социальный работник.
12. Юрисконсульт отделения диагностики и социальной реабилитации.
13. Музыкальный руководитель.
14. Логопед.
15. Учитель – дефектолог.
16. Руководитель физического воспитания.
17. Инструктор по труду.
18. Педагог дополнительного образования.
19. Библиотекарь.
20. Методист.
21. Специалист по пожарной безопасности.

Председатель
 профсоюзного комитета
 _____ Д.В.Костюченко
 «6» июля 2015 год



Исполняющий обязанности
 директора ГКУ СО КК
 «Новокубанский СРЦН»


_____ Т.Г.Казанцева
 _____ 2015 год

Перечень


профессий и должностей, которым могут устанавливаться повышенные (на 25%) оклады (ставки за работу на селе).

Основание: постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и от 27 ноября 2008 года № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края»

1. Директор учреждения.
2. Заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе.
3. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе.
4. Заместитель директора по пожарной безопасности.
5. Заведующий отделением.
6. Специалист по кадрам.
7. Старшая медсестра.
8. Медицинская сестра.
9. Педагог-психолог.
10. Воспитатель.
11. Социальный педагог.
12. Специалист по социальной работе.
13. Юрисконсульт.
14. Программист.
15. Музыкальный руководитель.
16. Логопед.
17. Учитель – дефектолог.
18. Руководитель физического воспитания.
19. Инструктор по труду.
20. Заведующий складом.
21. Инженер по охране труда.
22. Специалист по гражданской обороне.
23. Библиотекарь.
24. Специалист по пожарной безопасности.
25. Методист.

Председатель
профсоюзного комитета
 Д.В.Костюченко
«6» ноя 2015 год

Исполняющий обязанности
директора ГКУ СО КК
«Новокубанский СРЦН»

 Т.Г.Казанцева
2015 год



СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда директора и уполномоченного представителя трудового коллектива
ГКУ СО КК «Новокубанский СРЦН» на 2015 год.

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость в рублях	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников которым улучшаются условия труда		Кол-во работников высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	В том числе женщин	всего	В том числе женщин
1	Обучение по охране труда.	чел.	4	6 000,00	I квартал	Костюченко Д.В.				
2	Профиспытания электрооборудования	руб.		15 000,00	II квартал	Казанцева Т.Г.				
3	Специальная оценка условий труда	руб.	8	13 000,00	III квартал	Костюченко Д.В.				
4	Проф. медосмотр работников	чел.	109	170311,00	IV квартал	Казанцева Т.Г.				
5	Приобретение моющих средств и средств личной гигиены для сотрудников	руб.		17 830,00	IV квартал	Чарусова О.Е.				
6	Приобретение рабочей санитарной одежды, специальной обуви, СИЗ	руб.		8 000,00	I, II квартал	Чарусова О.Е.				

6	Приобретение рабочей санитарной одежды, специальной обуви, СИЗ	руб.		8 000,00	I, II квартал	Чарусова О.Е				
7	Модернизация оборудования (его реконструкция, замена)	руб.		50904,16	в течение года	Казанцева Т.Г.				
Итого		руб.		305 645,16						

СОГЛАСОВАНО

Председатель

профсоюзного комитета

Д.В.Костюченко

«17» февраля 2015 год

УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности

директора ГКУ СО КК

«Новокубанский СРЦН»

Т.Г.Казанцева

«17» февраля 2015 год



**Перечень
профессий и должностей работников и видов работ
на обеспечение бесплатной санитарной и специальной одеждой и обувью
и другими СИЗ согласно Типовым отраслевым нормам**

N п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Пункт типовых норм
1	Сторож (вахтер)	При занятости на наружных работах:		п.163 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	
		Халат хлопчатобумажный	1	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды	1 24	
		Зимой дополнительно:		
		Куртка лавсано-вискозная на утепляющей прокладке	1 на 3 года	
2	Уборщик служебных помещений; Помощник воспитателя	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п.171 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
3	Дворник; Садовник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.23 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды	1 24	
		Зимой дополнительно:		
		Куртка лавсано-вискозная на утепляющей прокладке	1 на 3 года	
		Брюки лавсано-вискозные на утепляющей прокладке	1 на 3 года	
4	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п.60 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	

N п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Пункт типовых норм
5	Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.92 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
6	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.122 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
7	Дезинфектор	Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	до износа	п.24 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием или	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
8	Машинист по стирке и ремонту спец-одежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п.115 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
9	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п.48 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
10	Заведующий складом	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п.31 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	

N п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Пункт типовых норм
11	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п.49 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
12	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.11 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные	
13	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.135 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
		Зимой дополнительно:		П.5 Примечания к постановлению Минтруда РФ от 31.12.1997 г N 70
		Куртка лавсано-вискозная на утепляющей прокладке	1 на 3 года	
		Брюки лавсано-вискозные на утепляющей прокладке	1 на 3 года	
14	Грузчик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.21 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды	1 24	П.5 Примечания к постановлению Минтруда РФ от 31.12.1997 г N 70
		Зимой дополнительно:		
		Куртка лавсано-вискозная на утепляющей прокладке	1 на 3 года	
		Брюки лавсано-вискозные на утепляющей прокладке	1 на 3 года	п. 1б, п.1ж Примечания к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 N 997
15	Оператор котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п.80 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н
		Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Перчатки для защиты от повышенных температур	2 пары	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	

N п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Пункт типовых норм
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
18	Библиотекарь; Инструктор по труду; Воспитатель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.	п.30 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н

Председатель
профсоюзного комитета
Д.В.Костюченко
« 6 » июля 2015 год


Исполняющий обязанности
директора ГКУ СО КК
«Новокубанский СРЦН»
Т.Г.Казанцева
2015 год




Приложение №11

Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства согласно приложения № 1 п.7 и п.8 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 года № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими (или) обезвреживающими средствами»

№ п/п	Профессия, должность	Вид смывающего и (или) обезвреживающего средства	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	уборщик служебных помещений, дворник, грузчик, заведующий складом, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, дезинфектор, садовник, помощник воспитателя, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий и сооружений, водитель автомобиля	мыло или жидкие моющие средства	работа, связанная с легкосмываемыми загрязнениями	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Председатель
профсоюзного комитета
 Д.В.Костюченко
«27» апреля 2015 год

Исполняющий обязанности
директора ГКУ СО КК
«Новокубанский СРЦН»
 Т.Г.Казанцева
2015 год



Улучшение условий и охраны труда женщин.

Предельно допустимые нагрузки для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 года № 105

Характер работы	Предельно допустимая масса груза
Подъем и перемещение тяжести при чередовании с другой работой (до 2 раз в час).	10кг
Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены.	7кг
Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать с рабочей поверхности	1750 кгм
с пола	875 кгм

Примечание:

1. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.
2. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.


Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением и на основании письменного заявления переводятся на работу, исключающую воздействие на них неблагоприятных производственных факторов.

Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законном размере (ст. 255 ТК РФ).

Согласно ст. 256 ТК РФ по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральным законом от 19.05.1995г. № 81 - ФЗ.


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 в учреждении (ст. 260 ТК РФ).

Председатель
профсоюзного комитета

 Д.В.Костюченко
«6» июня 2015 год



Исполняющий обязанности
директора ГКУ СО КК
«Новокубанский СРЦН»

 Т.Г.Казанцева
2015 год

Улучшение условий и охраны труда молодежи.

Запрещается использование труда несовершеннолетних для переноски и передвижения тяжестей, превышающих установленные для них предельно допустимые нормы. В настоящее время нормы предельно допустимых нагрузок для несовершеннолетних работников при подъеме и перемещении тяжестей вручную определены постановлением Минтруда РФ № 7 от 7.04.1999 г.

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей

Характер работы, показатели	Предельно допустимая норма							
	Юноши				Девушки			
Тяжести труда	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет
Возраст	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет	14 лет	15 лет	16 лет	17 лет
Подъем и перемещение вручную груза постоянно в течение рабочей смены	3	3	4	4	2	2	3	3
Подъем и перемещение груза вручную более 1/3 рабочей смены - постоянно (более двух раз в час) при чередовании с другой работой (до двух раз в час).	612	715	1120	1324	34	45	57	68
Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены - подъем с рабочей поверхности - подъем с пола	400-200	500-350	1000-500	1500-700	180-90	200-100	400-200	500-250

Примечание:

1. Подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.

2. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

3. При перемещении грузов на тележках или контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать:

- для юношей в 14 лет - 12 кг; в 15 лет - 15 кг; в 16 лет - 20 кг; в 17 лет - 24 кг;

- для девушек в 14 лет - 4 кг; в 15 лет - 5 кг; в 16 лет - 7 кг; в 17 лет - 8 кг.

Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Разделение данного отпуска на части, а также отзыв несовершеннолетнего из отпуска действующим законодательством запрещены. По общему правилу замена отпуска несовершеннолетнего денежной компенсацией не допускается.

запрещены. По общему правилу замена отпуска несовершеннолетнего денежной компенсацией не допускается.

Работодателю запрещено направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни несовершеннолетних работников (ст. 268 ТК РФ).

Несовершеннолетний не может трудоустроиться без прохождения медицинской комиссии и предоставления заверенной медицинским учреждением справки о возможности приступить к трудовой деятельности.

Также подростки не могут привлекаться к сверхурочной работе, работе в ночное время и в праздники. Несовершеннолетним запрещено совершать командировки, за исключением тех, кто трудится в СМИ, теле- и радиожурналистике, театре и киноиндустрии.

Сокращенная продолжительность рабочего дня устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю.


- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

Нормы выработки для работников в возрасте до 18 лет устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

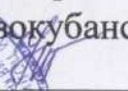
При трудоустройстве несовершеннолетним предоставляются дополнительные гарантии. Работодатель может расторгнуть трудовой договор только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (за исключением случая ликвидации организации).

Заработная плата несовершеннолетним начисляется с учетом сокращенной продолжительности дня и количества выработки.

Расторжение трудового договора с несовершеннолетними работниками по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

Председатель
профсоюзного комитета
 Д.В.Костюченко
«6» июля 2015 год

Исполняющий обязанности
директора ГКУ СО КК
«Новокубанский СРЦН»

 Т.Г.Казанцева
2015 год



Пронумеровано, прошито, скреплено
печатно 53 (кадрово)

лист 2

Исполняющий обязанности
директора

Т.Г. Казанцева

Председатель профсоюзного
комитета

Д.В. Костюченко

