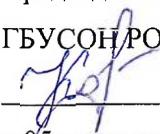


Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района»

Ю.С. Коротун
« 05 » августа 2024 г.

Утверждаю:
Директор ГБУСОН РО
«СРЦ Азовского района»

О.В. Зайка
« 05 » августа 2024 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания населения Ростовской
области «Социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних Азовского района»
на 2024-2027 г.г.

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

Регистрационный № 21060/24-1378

от 29.08.2024 г.

с. Кулешовка
2024 год

СОДЕРЖАНИЕ

**Коллективного договора работников Государственного бюджетного
учреждения социального обслуживания населения Ростовской области
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних
Азовского района»**

№ п/п	наименование документа	страница
1.	Общие положения	3-4
2.	Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников	4-9
3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	9-10
4.	Рабочее время	10-13
5.	Время отдыха	14-15
6.	Оплата труда	15-20
7.	Условия работы. Охрана и безопасность труда	20-23
8.	Выплата пособий и компенсаций, гарантий работникам	23-24
9.	Контроль и ответственность за исполнение коллективного договора	24-25
10.	Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района»	27-36
11.	Кодекс профессиональной этики педагогического работника ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района»	37-39
12.	Положение об оплате труда, о порядке определения и назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера работников ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района»	40-60
13.	Соглашение по охране труда	61-63
14.	Перечень должностей и профессий, подлежащих обязательным медицинским осмотрам	64
15.	Перечень специальной одежды, специальной обуви и индивидуальных средств защиты	65
16.	Протокол общего собрания	66
17.	Список работников ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района», присутствовавших на общем собрании	67-68

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками Государственного бюджетного
учреждения социального обслуживания населения Ростовской области
« Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних
Азовского района» на 2024-2027 г.г.

с. Кулешовка

« 05» августа 2024 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: государственное бюджетное учреждение социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Азовского района» (далее ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района»), именуемое далее «работодатель», в лице директора Зайки Ольги Владимировны, и работники учреждения ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района», именуемые далее «работники», представленные «Первичной профсоюзной организацией», (далее «Профком»), в лице председателя Профкома Коротун Юлии Сергеевны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района» между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов в лице их представителей.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района» независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы, а так же независимо от членства в профсоюзной организации учреждения.

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

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

1.10. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с

работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.11. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.12. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта) в двух экземплярах - по одному для каждой стороны, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет, если иной срок не установлен Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. (статья 59 ТК РФ)

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. При заключении трудового договора работник, поступающий на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (часть первая статьи 65 ТК РФ).
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными федеральными законами, коллективным договором. (статья 70 ТК РФ).

2.5. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзаце 3 и 4 части 2 статьи 331 ТК РФ (статья 351.1 ТК РФ).

2.6. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения (часть вторая статьи 331 ТК РФ).

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.8. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо

замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При указанных переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.9. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

2.10. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (часть третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям предусмотренным трудовым законодательством и иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (статья 261 ТК РФ).

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний

день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.11. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

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

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

2.13. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству по прежней профессии, специальности, квалификации у другого работодателя, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.14. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.15. При увольнении работника предпенсионного возраста по сокращению численности или штата по договоренности с ним ему выплачивается за счет средств работодателя разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством Российской Федерации, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством Российской Федерации.

2.16. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.

2.17. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.18. Трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, при возникновении установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности (пункт 13 части первой статьи 83 ТК РФ).

2.19. Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных трудовым законодательством или иным федеральным законом правил его заключения (пункт 11 части первой статьи 77 ТК РФ), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, а именно заключение трудового договора в нарушение установленных трудовым законодательством, и иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности (пункт 5 части первой статьи 84 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию

3.2. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования.

3.3. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и

размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

3.6. Организовывать проведение аттестации специалистов и по ее результатам устанавливать им соответствующие полученным квалификационным категориям персональные надбавки в размерах, установленных Положением об оплате труда, о порядке определения и назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера работников ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района», со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время работников определяется локальным актом – Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (статья 91 ТК РФ), графиками работы: воспитателей, помощников воспитателей, педагогов-психологов, музыкального руководителя, педагога дополнительного образования, учителя-логопеда, психолога, социального педагога-отделения социальной диагностики, сторожей, поваров, медицинских сестёр, подсобных рабочих, а так же работников, занимающих не целую штатную единицу, рабочее время и время отдыха устанавливается с учётом графиков, утвержденными работодателем с учетом условий трудового договора, должностными инструкциями работников.

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

4.3. Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

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

4.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасны условиям труда, - не более 36 часов;
- для музыкального руководителя – 24 часа в неделю (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- для учителя-логопеда – 20 часов в неделю (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы);

- для воспитателя и инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- для педагога дополнительного образования – 18 часов в неделю (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- для педагога-психолога, социального педагога, инструктора по труду – 36 часов в неделю (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы).

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до 18-ти лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, не более 35 часов в неделю.

4.6. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (часть 1 статья 93 ТК РФ). При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

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

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

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

4.8. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) 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 их неисправность может стать причиной прекращения работы 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 работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Продолжительность сверхурочной работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником (статья 99 ТК РФ).

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

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (статья 113 ТК РФ).

4.10. Определение режима рабочего времени в условиях неблагоприятной эпидемиологической ситуации (полный карантин).

4.10.1. Удаленная (дистанционная) работа производится путем обмена электронными документами с последующим их оформлением в установленном порядке.

Работникам, переведенным на удаленную (дистанционную) работу, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени.

4.10.2. Для работников, продолжающих трудовую деятельность на рабочих местах в период особого режима работы (временной изоляции (обсервации), определяется режим рабочего времени с учетом выполнения основной и дополнительной работы на условиях совместительства (за пределами нормальной продолжительности рабочего времени) или путем совмещения профессий, должностей (в пределах установленной нормы рабочего времени).

4.10.3. В целях полного функционирования учреждения и обеспечения надлежащего социального обслуживания и полноценного ухода определить взаимозаменяемость работников путем заключения срочных трудовых договоров по выполнению работ на условиях совместительства (внутреннего или внешнего).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день.

4.10.4. С письменного согласия работника он может быть привлечен к выполнению дополнительной работы, не предусмотренной трудовым договором, на условиях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы.

4.10.5. Для работников, работающих посменно, предусмотреть время работы с предоставлением перерыва на отдых.

Не допускать работу в течение двух смен подряд.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Вводится суммированный учет с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период устанавливается один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

4.10.6. В случае производственной необходимости с письменного согласия отдельные категории работников (кроме, работающих посменно) в соответствии с приказом могут быть привлечены к работе в нерабочие праздничные дни.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 48 минут.

5.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

График отпусков утверждается работодателем не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем, 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 должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.5. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск следующей продолжительностью:

- 56 календарных дней педагогическим работникам;
- инвалидам не менее 30 календарных дней в соответствии со статьей 23 Федерального Закона РФ № 181-ФЗ от 24.11.1995 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- 28 календарных дней остальным работникам.

5.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- работники в возрасте до 18 лет;
- участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в том числе инвалиды, ветераны труда;
- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

5.7. Продление, перенос, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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 (статья 128 ТК РФ).

5.9. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, определенные настоящим коллективным договором и трудовым законодательством.

5.10. Через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных ст. 335 ТК РФ.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Штатное расписание ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района» утверждается распоряжением руководителя в пределах фонда оплаты труда.

6.2. Средства, направленные на оплату труда, расходуются в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности, утвержденным Министерством труда и социального развития Ростовской области.

6.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях), путем зачисления денежных средств на счет банковских дебетовых карт сотрудников.

Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.4. Система оплаты труда работников, включает размер и порядок определения должностных окладов (ставок заработной платы), устанавливаются на основании постановления Правительства Ростовской области от 06.07.2016 № 453 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области».

6.5. В порядке исключения лица (кроме медицинских работников), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным

группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

6.6. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

6.7. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, ставки заработной платы рабочих увеличиваются (индексируются) в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области на соответствующий финансовый год.

При увеличении (индексации) должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, ставок заработной платы рабочих их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.8. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе, в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

6.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, в соответствии с режимом рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случае, когда месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

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

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

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.10. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: заработная плата за первую половину месяца – 25 числа каждого месяца и окончательный расчет за месяц производится 10 числа каждого месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплат с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

6.11. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих

работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты в соответствии со ст. 151 ТК РФ, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.12. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

За каждый час ночной работы производится доплата в размере 50% часовой ставки (должностного оклада).

Ночной считается смена, если не менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 22 часов до 6 часов). Вечерней является смена, которая непосредственно предшествует ночной.

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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 (статья 153 ТК РФ).

6.14. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников учреждения, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

6.15. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее чем за 3 дня до начала отпуска.

6.16. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты работникам заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (статья 142 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день

фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (статья 236 ТК РФ).

6.17. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81 ТК РФ, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй статьи 137 ТК РФ, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом (статья 137 ТК РФ).

6.18. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в статье 140 ТК РФ срок выплатить не оспариваемую им сумму (статья 140 ТК РФ).

6.19. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 ТК РФ).

6.20. Работникам, перешедшим на дистанционную работу (удаленный режим работы) начисляется заработная плата в соответствии с условиями, предусмотренными трудовым договором.

6.21. Работникам, продолжающим трудовую деятельность на рабочих местах в особый режим работы (временную изоляцию (обсервацию), оплата труда по основной должности (профессии) производится в соответствии с условиями оплаты труда, установленными трудовым договором.

6.22. Работникам, занятым на условиях совместительства, оплата труда производится в соответствии с условиями оплаты труда, установленными не более 0,5 штатной единицы по данной должности (профессии) срочным трудовым договором.

6.23. При выполнении дополнительной работы на условиях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы производится доплата компенсационного характера в пределах фонда заработной платы по вакантной должности. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

6.24. В целях обеспечения выполнения целевых показателей повышения заработной платы, определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 28.12.2012 №1688, медицинским и педагогическим работникам, выплачивается стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

6.25. Для работников, работающих посменно, расчет сверхурочной работы производится по итогам учетного периода. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере, так как эти часы уже оплачены в двойном размере.

6.26. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса Российской Федерации в части оплаты труда;
- способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий Коллективного договора, соглашений;
- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда.

7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

7.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства Российской Федерации по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации

в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

7.3. Мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа в учреждении.

7.3.1. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

- разработка и издание информационных материалов по профилактике ВИЧ/СПИДа для распространения среди работников;

- создание тематических программ, аудио-видеороликов, в том числе по формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным людям;

- организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности);

- организация социологических исследований (проведение анкетирования) среди работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ-инфекции и определения уровня рискованного поведения;

- информирование работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев в ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района», интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района»;

- контролировать расходование средств на охрану труда;

- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района» по вопросам безопасности и охраны труда;

- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, пострадавшим от несчастных случаев в ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района».

7.5. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим в ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района», инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- немедленно извещать руководителя ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района» о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района» или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а так же проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- соблюдать требования по профилактике

7.6. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

7.7. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

8.2. Работодатель обязуется:

- направлять в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области сканированные образцы документов застрахованных лиц за 12 месяцев до даты наступления права на пенсию в

электронном виде в рамках Системы электронного документооборота Пенсионного фонда Российской Федерации по телекоммуникационным каналам связи в соответствии с порядком работы, разработанным Отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области;

- представлять в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области документы на назначение пенсии застрахованным лицам не позднее даты возникновения права на пенсию при наличии доверенности от застрахованного лица и согласия на передачу персональных данных.

9. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Настоящий коллективный договор заключен на три года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

9.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

Инициатором изменений и дополнений может быть любая из сторон.

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

9.6. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.8. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.9. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.10. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

От работодателя:

Директор государственного
бюджетного учреждения социального
обслуживания населения Ростовской области
«Социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетних Азовского района»

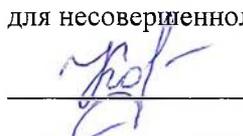

_____ **О.В. Зайка**

« 05 » августа 2024 г.



От представителей работников:

Председатель профсоюзного комитета
государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания населения Ростовской
области «Социально-реабилитационный центр
для несовершеннолетних Азовского района»


_____ **Ю.С. Коротун**

« 05 » августа 2024 г.

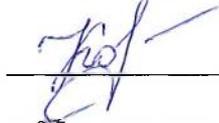
ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложения к коллективному договору являются его соответствующей неотъемлемой частью, согласованы с профсоюзным комитетом.

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района».
2. Кодекс профессиональной этики педагогического работника ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района».
3. Положение об оплате труда, о порядке определения и назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера работников ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района».
4. Соглашение по охране труда.
5. Перечень должностей и профессий, подлежащих обязательным медицинским осмотрам.
6. Перечень специальной одежды, специальной обуви и индивидуальных средств защиты.

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета
ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района»



Ю.С. Коротун

« 05 » августа 2024 г.

Утверждаю:

Директор ГБУСОН РО
«СРЦ Азовского района»



О.В. Зайка

« 05 » августа 2024 г.

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка для работников Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Азовского района»

Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в Государственном бюджетном учреждении социального обслуживания населения Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Азовского района» (далее ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района»), порядок приёма и увольнения Работников, основные обязанности Работников и администрации, режим рабочего времени и его использование, а также меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

1. ПРИЁМ НА РАБОТУ

1.1. Приём на работу в учреждение производится на основании заключённого трудового договора (эффективного контракта).

1.2. При приёме на работу в учреждение администрация обязана потребовать от поступающего:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в

соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (часть первая статьи 65 ТК РФ).

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Приём на работу без указанных документов не производится. В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств, принимаемого на работу лица, администрация Учреждения может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы (умение пользоваться оргтехникой, работать на компьютере и т.д.).

В соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Приём на работу оформляется приказом, который объявляется под роспись в 3-х дневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать надлежаще заверенную копию такого приказа.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью 2 или частью 3 статьи 61 ТК РФ, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает

работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

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

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

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.3. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

- ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;
- ознакомить с Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, а также с коллективным договором;
- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии и другим правилам охраны труда;
- предупредить об обязанности по сохранению сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну Учреждения, и об ответственности за её разглашение или передачу другим лицам.

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

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);

- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным трудовым законодательством и иными федеральными законами.

Во всех случаях днём увольнения Работника является последний день его работы.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (статья 261 ТК РФ).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключённый на неопределённый срок, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель в последний день работы обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

Прекращение трудового договора оформляется приказом по учреждению. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со

ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового Кодекса Российской Федерации или иного закона. Днём увольнения считается последний день работы работника.

2. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района» обязаны:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности, указанные в трудовых договорах и должностной инструкции, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения руководителя, использовать всё рабочее время для производительного труда;
- качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;
- поддерживать чистоту и порядок на своём рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;
- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы;
- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, производственной санитарии, правила противопожарной безопасности;
- не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации, как в России, так и за рубежом сведений, полученных в силу служебного положения, определённых специальными документами Учреждения как коммерческая (служебная) тайна, распространение которой может нанести вред Учреждению или её Работникам.

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

2.3. Работник имеет право на:

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.4. Работник также имеет другие права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель обязан:

- соблюдать законодательство о труде;
- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- правильно организовывать труд работников на закреплённых за ним рабочих местах, обеспечивая необходимыми принадлежностями оргтехники,

создавая здоровые и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда (технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам);

- соблюдать оговоренные в трудовом договоре условия оплаты труда, выплачивать заработную плату в установленные сроки;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством РФ о труде.

3.2. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения настоящих Правил трудового распорядка предприятия;
- привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящими Правилами, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- способствовать работнику в повышении им своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

Предприятие имеет другие права, предусмотренные законодательством Российской Федерации о труде.

3.3. При осуществлении своих обязанностей Работодатель должен стремиться к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности предприятия.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В соответствии с действующим законодательством для работников и руководителя учреждения, устанавливается пятидневная рабочая неделя, продолжительностью 36 часов для женщин, 40 часов для мужчин с двумя выходными днями: суббота и воскресенье. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Для сторожей, воспитателей, помощников воспитателей, поваров, подсобных рабочих, педагогов-психологов, музыкального руководителя, педагога дополнительного образования, учителя-логопеда, психолога, социального педагога-отделения социальной диагностики, медицинских сестёр, а так же работников, занимающих не целую штатную единицу, рабочее время и время отдыха устанавливается с учётом графиков.

Начало ежедневной работы, время обеденного перерыва и окончание рабочего дня работников учреждения графиком работы учреждения.

Режим рабочего дня (график работы) ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района»

ПОНЕДЕЛЬНИК с 9-00 до 17-00 перерыв с 13-00 до 13-48

ВТОРНИК с 9-00 до 17-00 перерыв с 13-00 до 13-48

СРЕДА с 9-00 до 17-00 перерыв с 13-00 до 13-48

ЧЕТВЕРГ с 9-00 до 17-00 перерыв с 13-00 до 13-48

ПЯТНИЦА с 9-00 до 17-00 перерыв с 13-00 до 13-48

ВЫХОДНОЙ: СУББОТА И ВОСКРЕСЕНЬЕ

Накануне праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на 1 час.

4.2. В соответствии с законодательством о труде нерабочими праздничными днями являются:

1,2,3,4,5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

Если праздничный день приходится на выходной - он переносится на следующий за выходным рабочий день. Накануне нерабочих праздничных дней производится сокращение рабочего времени на один час (часть первая статьи 95 ТК РФ), в том числе и у работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Очерёдность предоставления отпусков устанавливается администрацией учреждения с учётом производственной необходимости и пожеланий работников. График отпусков утверждается работодателем не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

5. ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

5.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу, а так же другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников учреждения:

- объявление благодарности;
- награждение почётной грамотой;

- иные поощрения в соответствии с Положением об оплате труда, о порядке определения и назначения выплат премиального и компенсационного характера работникам ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района».

Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Увольнение может быть применено за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; за разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника; совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий; установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий; совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и

обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя; совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей; представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

Дисциплинарные взыскания применяются руководством учреждения.

6.2. До применения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.3. Дисциплинарные взыскания применяются не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

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

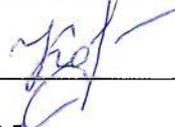
6.4. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

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.

6.5. С Правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все работники учреждения, которые обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный Правилами.

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета
ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района»


Ю.С. Коротун

« 05 » августа 2024 г.

Утверждаю:

Директор ГБУСОН РО
«СРЦ Азовского района»


О.В. Зайка

« 05 » августа 2024 г.



Кодекс
Профессиональной этики педагогического работника
Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения
Ростовской области «Социально-реабилитационный центр для
несовершеннолетнего Азовского района»

Раздел 1. Общие положения.

Кодекс профессиональной этики педагогического работника разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании» и принятых в соответствии с ними иными законодательными и локальными актами, нормами международного права, а также общечеловеческими моральными нормами и традициями российской педагогики.

При осуществлении своей деятельности воспитатель руководствуется следующим принципами: гуманность, законность, демократичность, справедливость, профессионализм, взаимное уважение.

Раздел 2. Основы деятельности педагогического работника.

- 2.1. Педагогический работник должен стремиться стать положительным примером для своих воспитанников.
- 2.2. Педагогический работник не должен заниматься противокультурной, аморальной, неправомерной деятельностью. Педагогический работник дорожит своей репутацией.
- 2.3. Педагогический работник должен быть требователен к себе, стремиться к самосовершенствованию.
- 2.4. Педагогический работник не должен терять чувства меры и самообладания.
- 2.5. Педагогический работник соблюдает правила русского языка, культуру речи, не допускает использования грубых, оскорбительных фраз.
- 2.6. Педагогический работник является честным человеком, соблюдающим законодательство. С профессиональной этикой воспитателя не сочетаются ни получение взятки, ни её дача.
- 2.7. Педагогический работник должен бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Он не должен использовать имущество учреждения (помещения, мебель, компьютерную и телекоммуникационную технику, другое оборудование, почтовые услуги, транспортные средства, инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд.

Раздел 3. Взаимоотношения педагогического работника с воспитанниками.

- 3.1. Педагогический работник выбирает подходящий стиль общения с воспитанниками, основанный на взаимном уважении.
- 3.2. Педагогический работник в своей работе не должен унижать честь и достоинство воспитанников ни по каким основаниям, в том числе по признакам возраста, пола, национальности, религиозным убеждениям и иным особенностям.

- 3.3. Педагогический работник является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем воспитанникам.
- 3.4. Требовательность педагогического работника по отношению к воспитанникам должна быть позитивной и обоснованной.
- 3.5. Педагогический работник выбирает методы работы с воспитанниками, развивающие в них такие положительные черты и качества, как самостоятельность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.
- 3.6. Педагогический работник должен стремиться к повышению мотивации обучения у воспитанников, к укреплению в них веры в собственные силы и способности.
- 3.7. Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочные решения, педагогическому работнику следует немедленно исправить свою ошибку.
- 3.8. Педагогический работник справедливо и объективно оценивает работу воспитанников, не допуская завышенного или заниженного оценочного суждения.
- 3.9. Педагогический работник должен хранить информацию, доверенную ему воспитанником, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.
- 3.10. Педагогический работник не должен злоупотреблять своим должностным положением, используя своих воспитанников для оказания каких-либо услуг или одолжения в личных целях.
- 3.11. Педагогический работник не имеет права требовать от воспитанников дополнительного вознаграждения за свою работу.

Раздел 4. Взаимоотношения педагогического работника с педагогическим сообществом.

- 4.1. Педагогический работник стремятся к взаимодействию друг с другом, оказывают взаимопомощь, уважают интересы друг друга и администрации учреждения.
- 4.2. Педагогических работников объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.
- 4.3. Педагогический работник имеет право открыто выражать свое мнение по поводу работы своих коллег. Любая критика, высказанная в адрес другого педагогического работника должна быть объективной и обоснованной.
- 4.4. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагогического работника, не связанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.
- 4.5. Педагогический работник имеет право на поощрение от администрации учреждения.
- 4.6. Инициатива педагогического работника приветствуется.
- 4.7. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в учреждении на основе открытости и общего участия.
- 4.8. Педагогический работник в процессе воспитательно-образовательной деятельности должен активно сотрудничать с учителем-логопедом, педагогом-психологом, музыкальным руководителем, медицинской сестрой, врачом для развития личности и сохранения психического, психологического и физического здоровья воспитанников.

Раздел 5. Взаимоотношения педагогического работника с родителями (законными представителями) воспитанников.

- 5.1. Педагогический работник должны уважительно и дружелюбно общаться с родителями (законными представителями) воспитанников.
- 5.2. Педагогический работник не разглашает высказанное воспитанниками мнение о своих родителях (законных представителях) или мнение родителей (законных представителей) о воспитанниках.
- 5.3. Отношения педагогических работников с родителями (законными представителями) не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений цели.

Раздел 6. Взаимоотношения педагогического работника с обществом и государством.

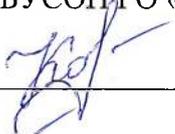
- 6.1. Педагогический работник не только обучает детей, но и является общественным просветителем, хранителем культурных и от 28.12.2012 №1688 ценностей, порядочным, образованным человеком.
- 6.2. Педагогический работник старается внести свой вклад в развитие гражданского общества.
- 6.3. Педагогический работник понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль.

Раздел 7. Заключительные положения.

- 7.1. Нарушение положений этического кодекса рассматривается педагогическим коллективом и администрацией ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района». Окончательное решение принимается руководителем ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района».

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета
ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района»


Ю.С. Коротун

« 05 » августа 2024 г.

Утверждаю:

Директор ГБУСОН РО
«СРЦ Азовского района»


О.В. Зайка

« 05 » августа 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда, о порядке определения и назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера работников ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района»

Раздел 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района». Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 06.07.2016 № 453 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Ростовской области» и включает в себя:

порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц. В соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области от 19.10.2016 № 712 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Ростовской области»

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров

заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

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

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственного учреждения

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета

Таблица № 1

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»:		
1-й квалификационный уровень	8 679,00	специалист по социальной работе
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	11 058,00	заведующий отделением (социальной службой)

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

фармацевтических работников». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:		
1-й квалификационный уровень	7 592,00	инструктор по лечебной физкультуре
2-й квалификационный уровень	7 889,00	медицинская сестра диетическая
3-й квалификационный уровень	8 367,00	медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу
ПКГ «Врачи и провизоры»:		
2-й квалификационный уровень	9 107,00	врачи-специалисты

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

Таблица № 3

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
ПКГ должностей педагогических работников:		
1-й квалификационный уровень	13 214,00	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель
2-й квалификационный уровень	13 854,00	педагог дополнительного образования, социальный педагог

3-й квалификационный уровень	14 532,00	воспитатель, педагог-психолог
4-й квалификационный уровень	15 245,00	учитель-логопед

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

Таблица № 4

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:		
1-й квалификационный уровень	5 565,00	кассир;
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:		
2-й квалификационный уровень	6 433,00	заведующий складом, заведующий хозяйством;
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:		
1-й квалификационный уровень	7 076,00	бухгалтер, инженер по охране труда, инженер-программист, психолог, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт
2-й квалификационный уровень	7 426,00	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория

3-й квалификационный уровень	7 795,00	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория
------------------------------	----------	---

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

Таблица № 5

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)	Наименование профессии
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:		
1-й квалификационный уровень:		
1-й квалификационный разряд;	5 033,00	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник, дезинфектор, кастелянша, уборщик служебных помещений, садовник, сторож
2-й квалификационный разряд;	5 326,00	
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:		
1-й квалификационный уровень:		
4-й квалификационный разряд;	5 984,00	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
5-й квалификационный разряд	6 332,00	

		водитель автомобиля
--	--	---------------------

2.2.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

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

Наименование профессии	Квалификационные разряды	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, подсобный рабочий, помощник воспитателя, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер,	1-й квалификационный разряд	5 033,00
	2-й квалификационный разряд	5 326,00
	3-й квалификационный разряд	5 637,00
	4-й квалификационный разряд	5 984,00

2.2.7. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, приведены в таблице № 7.

Таблица №7

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ

Наименование профессии	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
Специалист по охране труда, специалист по закупкам	7 076,00

2.3. В целях дифференциации должностных окладов (ставок заработной платы), минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) увеличиваются на коэффициент в соответствии с Приложением №1 к положению и образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы), при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4. В целях сохранения кадрового потенциала и привлечения специалистов для работы в сельской местности размеры минимальных должностных окладов руководителей и специалистов учреждения, увеличиваются на коэффициент 0,10 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения. Перечень работников государственного учреждения, относящихся к категориям «руководители» и «специалисты» приведен в Приложении №2. Работникам, относящимся к категории «служащие» и «рабочие» коэффициент не устанавливается.

2.5. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) и образующие новые должностные оклады (ставки заработной платы), применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов, увеличивающих минимальные должностные оклады (ставки заработной платы). При увеличении минимальных должностных окладов (ставок заработной платы) на сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

3.2. По результатам специальной оценки условий труда от 15.06.2021г. проводимой ООО «ЛЭУТ» выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), устанавливается согласно перечню должностей работников Приложение №3.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой по трудовому договору, заключенного по совместительству.

3.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

3.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

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

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

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

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

4.2. В ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района» могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;
иные выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников учреждения устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается врачам, среднему медицинскому персоналу (персоналу, обеспечивающему условия для предоставления медицинских услуг), педагогическим работникам учреждения, в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя в пределах средств областного бюджета, предусмотренных на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

Данная выплата устанавливается работникам, в отношении которых реализуются указы Президента Российской Федерации по повышению оплаты труда, только по основной должности.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в размере до 200 процентов минимального размера должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

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

4.5.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

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

работникам учреждения – руководителем учреждения;

руководителю учреждения – министерством труда и социального развития Ростовской области.

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

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в

учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству

4.7. Выплата к должностному окладу за стаж непрерывной работы в размере 5 процентов устанавливается руководителям и специалистам учреждения, имеющим непрерывный трудовой стаж работы в государственных и муниципальных учреждениях социального обслуживания, расположенных в сельской местности, более трех лет.

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

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

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

4.9. Работникам ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района» устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера, а именно:

выплаты за квалификацию медицинским и педагогическим работникам;

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплаты за классность водителям автомобилей.

4.9.1. В целях стимулирования медицинских и педагогических работников, работающих в государственных учреждениях, к повышению профессиональной квалификации и компетенции, к должностному окладу устанавливается выплата за квалификацию согласно таблице № 7.

Таблица № 7

Размер выплат за квалификацию

Наличие квалификационной категории	Государственные учреждения социального обслуживания населения	
	медицинские работники	педагогические работники
1	2	3
Второй	15 процентов	–
Первой	20 процентов	15 процентов
Высшей	25 процентов	30 процентов

Решение об установлении выплаты за квалификацию принимается руководителем учреждения.

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

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

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

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

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

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – в размере 30 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – 20 процентов от должностного оклада;

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

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

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

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

**Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя
государственного учреждения, заместителя и главного бухгалтера,
включая порядок определения размеров должностных окладов,
размеры и условия осуществления выплат
компенсационного и стимулирующего характера**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер минимального должностного оклада руководителя государственного учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 8.

Размер минимального должностного оклада
руководителя государственного учреждения

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Размер минимального должностного оклада (рублей)
1.	Учреждения социального обслуживания населения (со стационарной формой обслуживания) I и II групп по оплате труда руководителей; учреждения социального обслуживания населения (с полустационарной формой обслуживания) I группы по оплате труда руководителей	23 769,00

5.3. Объемные показатели по отнесению руководителя учреждения к группам по оплате труда руководителей приведены в разделе 6 положения.

5.4. В целях дифференциации должностных окладов, руководителю учреждения, оказывающих услуги, семьям с детьми, минимальные должностные оклады увеличиваются на коэффициент в соответствии с приложением № 1 к положению и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.5. Минимальный должностной оклады руководителя учреждения, расположенного в сельском населенном пункте, увеличивается на коэффициент 0,10 и образует новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.6. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальный должностной оклад руководителя учреждения и образующего новый должностной оклад, применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов. При увеличении минимального должностного оклада на сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

5.7. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с приказом руководителя.

5.8. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 положения.

5.9. Руководителю учреждения, заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 положения.

5.10. Руководителю учреждения устанавливается предельное соотношение дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере 4,5.

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельное соотношение доходов заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5 и составляет 4,0.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут руководитель учреждения, главный бухгалтер.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя государственного учреждения (стационарной и полустационарной формы социального обслуживания).

6.1.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей центров социальной помощи семье и детям, имеющих в структуре стационарные отделения, отделения дневного пребывания, социально-реабилитационных центров для несовершеннолетних приведены в таблице № 10.

Таблица № 10

Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей центров социальной помощи семье и детям, имеющих в структуре стационарные отделения, отделения дневного пребывания, социально-реабилитационных центров для несовершеннолетних

Группа по оплате труда руководителей	Число обслуживаемого детского населения, нуждающегося в социальной защите (человек)	Плановое количество койко-мест
I	10 000	свыше 50
II	10 000	31 – 50
III	5 000 до 10 000	16 – 30
IV	до 5 000	по 15

6.2. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения – министерство труда и социального развития Ростовской области.

6.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда государственного учреждений не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания государственного учреждения министерством труда и социального развития Ростовской области.

Коэффициенты
к минимальным должностным окладам (ставкам заработной платы)

Перечень государственных учреждений	Категории работников, которым устанавливается повышающий коэффициент	Размер коэффициента
Социальные приюты для детей и подростков; социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних; отделение социальной реабилитации (социальный приют)	воспитатель, врачи-специалисты, дежурный по режиму, дезинфектор, директор, заведующий отделением, инструктор по лечебной физкультуре, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, помощник воспитателя, психолог, социальный педагог, специалист по социальной работе, учитель-дефектолог, учитель-логопед, юрисконсульт	0,20

Приложение № 2
к положению
об оплате труда работников
ГБУСОН РО «СРЦ
Азовского района»

Вспомогательная таблица для организации труда в учреждении

№ п/п	Наименование должности (в соответствии с постановлением ПРО от 10.12.2014 № 819)	Профессиональная квалификационная группа (ПКГ)	Квалификационный уровень	Категория работников (специалист, служащий, рабочий)	Административно - управленческий персонал (АУП) Вспомогательный персонал (В) Основной персонал (О)	Примечание
1	Делопроизводитель	Общепромышленные должности служащих первого уровня	1	служащий	АУП	в соответствии с Постановлением Минтруда от 21.08.1998 № 37 нет внутридолжностной категории
2	Кассир	Общепромышленные должности служащих первого уровня	1	служащий	АУП	в соответствии с Постановлением Минтруда от 21.08.1998 № 37 нет внутридолжностной категории
3	Инспектор по кадрам	Общепромышленные должности служащих второго уровня	1	специалист	АУП	в соответствии с Постановлением Минтруда от 21.08.1998 № 37 нет внутридолжностной категории
4	Заведующий складом	Общепромышленные должности служащих второго уровня	2	руководитель	АУП	в соответствии с Постановлением Минтруда от 21.08.1998 № 37 нет внутридолжностной категории
5	Заведующий хозяйством	Общепромышленные должности служащих второго уровня	2	руководитель	АУП	в соответствии с Постановлением Минтруда от 21.08.1998 № 37 нет внутридолжностной категории
6	Бухгалтер	Общепромышленные должности служащих третьего уровня	1	специалист	АУП	I категории, II категории
7	Инженер по охране труда	Общепромышленные должности служащих третьего уровня	1	специалист	В	Исключен с 1 июля 2013 года. - Приказ Минтруда России от 15.05.2013 N 205.
8	Инженер - программист (программист)	Общепромышленные должности служащих третьего уровня	1	специалист	В	I категории, II категории, III категории

9	Психолог	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1	специалист	В	I категории, II категории
10	Специалист по кадрам	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1	специалист	В	в соответствии с Постановлением Минтруда от 21.08.1998 № 37 нет внутридолжностной категории
11	Экономист	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1	специалист	В	I категории, II категории, ведущий
12	Юрисконсульт	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1	специалист	В	I категории, II категории
13	Подсобный рабочий	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1	рабочий	В	1 -й или 2 -й квалификационный разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих
14	Электромонтер	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1	рабочий	В	1 -й или 2 -й квалификационный разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих
		Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1			4 -й или 5-й квалификационный разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих
		2	6 -й квалификационный разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих			
15	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	-	-	рабочий	В	Должность по ЕТКС аннулирована (Приказ Минобрнауки России № 513 от 02.07.2013 - присутствует в Приказе) По постановлению Госстандарта от 26.12.1994г. №367 код 17545 разряд 2
16	Повар	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1	рабочий	В	2 -й или 3-й квалификационный разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих
		Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1			4 -й или 5-й квалификационный разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих
		2	6 -й квалификационный разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих			

17	Уборщик служебных помещений	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1	рабочий	В	1-2 разряд по постановлению Госстандарта от 26.12.1994г. №367 код 16437
18	Дворник	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1	рабочий	В	1 разряд по постановлению Госстандарта от 26.12.1994г. №367 код 16437
19	Сторож	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1	рабочий	В	1-2 разряд по постановлению Госстандарта от 26.12.1994г. №367 код 16437
20	Дезинфектор	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1	рабочий	В	2-3 разряд по постановлению Госстандарта от 26.12.1994г. №367 код 16437
21	Садовник	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1	рабочий	В	1 -й и 2-й квалификационный разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих
22	Кастелянша	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1	рабочий	В	1-2 разряд по постановлению Госстандарта от 26.12.1994г. №367 код 16437
23	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	-	-	рабочий	В	По постановлению Госстандарта от 26.12.1994г. №367 код 17544. Разряд 2-4
24	Водитель автомобиля	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1	рабочий	В	4-8 разряд по постановлению Госстандарта от 26.12.1994г. №367 код 16437
25	Инструктор по лечебной физкультуре	Средний медицинский и фармацевтический персонал	1	специалист	О	в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541 нет внутридолжностной категории
26	Медицинская сестра диетическая	Средний медицинский и фармацевтический персонал	2	специалист	О	в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541 нет внутридолжностной категории
27	Медицинская сестра	Средний медицинский и фармацевтический персонал	3	специалист	О	старшая

28	Медицинская сестра по физиотерапии	Средний медицинский и фармацевтический персонал	3	специалист	О	старшая
29	Медицинская сестра по массажу	Средний медицинский и фармацевтический персонал	3	специалист	О	в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541 нет внутридолжностной категории
30	Врачи - специалисты*	Врачи и провизоры	2	специалист	О	*Врач - педиатр; врач - хирург; врач - терапевт; врач - психиатр; врач - невролог; врач - гинеколог; врач - физиотерапевт; врач - офтальмолог; врач - гериатр (геронтолог); врач - психотерапевт; врач - оториноларинголог; врач по лечебной физкультуре; врач - травматолог - ортопед;
31	Помощник воспитателя	ПКГ должностей работников учебно - вспомогательного персонала первого уровня	1	специалист -Приказ Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н; рабочий - постановление Госстандарта от 26.12.1994г. №367	О	По постановлению Госстандарта от 26.12.1994г. №367 код 16844. Разряд 3
32	Музыкальный руководитель	ПКГ должностей педагогических работников	1	специалист	О	в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н нет внутридолжностной категории
33	Инструктор по труду	ПКГ должностей педагогических работников	1	специалист	О	в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н нет внутридолжностной категории
34	Инструктор по физической культуре	ПКГ должностей педагогических работников	1	специалист	О	в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н нет внутридолжностной категории

35	Педагог дополнительного образования	ПКГ должностей педагогических работников	2	специалист	О	старший
36	Социальный педагог	ПКГ должностей педагогических работников	2	специалист	О	нет внутридолжностной категории
37	Воспитатель	ПКГ должностей педагогических работников	3	специалист	О	старший
38	Педагог - психолог	ПКГ должностей педагогических работников	3	специалист	О	в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н нет внутридолжностной категории
39	Учитель - логопед	ПКГ должностей педагогических работников	4	специалист	О	в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н нет внутридолжностной категории
40	Специалист по социальной работе	Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг	1	специалист	О	в соответствии с Приказом Минтруда России от 22.10.2013 № 571н нет внутридолжностной категории
41	Заведующий отделением (социальной службой)	Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг	-	руководитель	АУП	в соответствии с Приказом Минтруда России от 22.10.2013 № 571н нет внутридолжностной категории

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, которым по результатам оценки условий труда
установлен повышающий коэффициент в размере 4%

повар;
машинист по стирке и ремонту спецодежды;
врач-педиатр;
медицинская сестра.

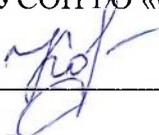
ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу государственного учреждения относятся:

директор;
заместитель директора;
главный бухгалтер;
заведующий отделением;
заведующий складом;
заведующий хозяйством;
делопроизводитель;
кассир;
инспектор по кадрам;
бухгалтер;
бухгалтер I категории;
бухгалтер II категории;
инженер по охране труда;
инженер – программист (программист);
инженер – программист (программист) I категории;
инженер – программист (программист) II категории;
инженер – программист (программист) III категории;
специалист по кадрам;
экономист;
экономист I категории;
экономист II категории;
юрисконсульт;
юрисконсульт I категории;
юрисконсульт II категории;

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета
ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района»


Ю.С. Коротун

« 05 » августа 2024 г.

Утверждаю:

Директор ГБУСОН РО
«СРЦ Азовского района»


О.В. Зайка

« 05 » августа 2024 г.



**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
между работодателем и работниками государственного бюджетного
учреждения социального обслуживания населения Ростовской области
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Азовского
района»**

1.1 Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района», создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

1.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ работников учреждения.

1.3. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в организации, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (статья 212 ТК РФ)

1.4. Стороны исходят из того, что Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение Профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует Профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

1.5. Работодатель обязуется:

- обеспечить соответствующие требования охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обеспечивать инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (если по результатам аттестации рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием профкома соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст.212 ТК РФ);
- участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;
- производить возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- обеспечивать полноправное участие профсоюзного комитета организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (статья 229 ТК РФ);
- создавать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освободить их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (статья 370 ТК РФ);
- организовать работу, направленную на пропаганду и профилактику ВИЧ/СПИДа на рабочем месте (оформление стенда, беседа с приглашёнными специалистами, проведение акции в день борьбы со ВИЧ/СПИДом, диспансеризация), проводиться в течение года.

1.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации, его участках, производствах;
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;
- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим

профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

- При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п. 3, 4 ст.20 Федерального закона № 10-ФЗ от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

- При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей

1.7. Работник учреждения в области охраны труда обязан (статья 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях; инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

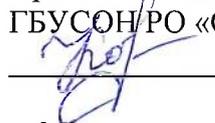
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (статья 214 ТК РФ);

- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета
ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района»


Ю.С. Коротун

« 05 » августа 2024 г.

Утверждаю:

Директор ГБУСОН РО
«СРЦ Азовского района»


Ю.В. Зайка

« 05 » августа 2024 г.



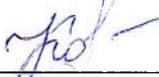
ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей и профессий, подлежащих обязательным медицинским
осмотрам**

Все сотрудники ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района» подлежат обязательному медицинскому осмотру 1 раз в год, согласно графика прохождения медицинских осмотров.

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета
ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района»

 Ю.С. Коротун

« 05 » августа 2024 г.

Утверждаю:

Директор ГБУСОН РО
СРЦ Азовского района»



**ПЕРЕЧЕНЬ
специальной одежды, специальной обуви
и индивидуальных средств защиты**

№ п/п	Профессия	Вид	Срок эксплуатации
1	Уборщик служебных помещений	Халат Резиновые перчатки	- 1 год - ежемесячно
2	Дезинфектор	Халат Перчатки резиновые	- 1 год - ежемесячно
3	Дворник	Рабочие перчатки с ПВХ покрытием	ежемесячно
4	Медицинские работники	Халаты	- 1 год
5	Повар и подсобные рабочие	Халаты Колпаки Перчатки резиновые	- 1 год - 1 год - ежемесячно
6	Машинист по стирке и ремонту одежды	Халат Перчатки резиновые	- 1 года - ежемесячно
7	Помощник воспитателя	Халат Перчатки резиновые	- 1 года - ежемесячно

Протокол N 14
общего собрания работников ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района»

с. Кулешовка

« 05 » августа 2024 г.

Место проведения собрания: РО, Азовский район, с. Кулешовка,
ул. Пролетарская, 17

Дата проведения собрания: «05» августа 2024 г., начало: 09 часов 30 минут, окончание 10 часов 30 минут.

Общее количество работников ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района» - 74 человека. Присутствовало на собрании - 54 человек.

Отсутствовали по уважительной причине (болезнь, отпуск, д/о) - 20 человек. Кворум имеется, собрание правомочно принимать решения.

Председатель профсоюзного комитета
Секретарь собрания

Коротун Ю.С.
Березина С.А.

Повестка дня:

1. Участие в коллективных переговорах.
2. Заключение коллективного договора.

Слушали:

1. Председателя профсоюзного комитета Коротун Ю.С. - зачитала проекта коллективного договора между работодателем и работниками ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района» на 2024-2027 г.г. в новой редакции. И предложила заключить коллективный договор в новой редакции, в связи с истечением срока действия предыдущего коллективного договора.
2. Выступила директор ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района» Зайка О.В., которая предложила доверить подписание коллективного договора от имени работников председателю профкома Коротун Ю.С.

Голосовали: открытым голосованием - "за" (единогласно).

Постановили:

1. Доверить подписание коллективного договора от имени работников председателем профкома Коротун Ю.С.
2. Заключить коллективный договор в новой редакции.
3. Повестка дня исчерпана, собрание считается закрытым.

Председатель профкома

Секретарь собрания

Коротун Ю.С.

Березина С.А.

СПИСОК

работников ГБУСОН РО «СРЦ Азовского района», присутствовавших на
общем собрании « 05 » августа 2024 года

1. Абдуллаева Юлия Александровна	воспитатель
2. Абрамчук Зинаида Анатольевна	уборщик служебных помещений
3. Баштавенко Светлана Ивановна	помощник воспитателя
4. Березина Светлана Александровна	социальный педагог
5. Бойко Зинаида Ивановна	помощник воспитателя
6. Бушева Светлана Викторовна	социальный педагог
7. Быкан Татьяна Романовна	специалист по социальной работе
8. Бырдина Галина Николаевна	кастелянша
9. Винник Наталья Васильевна	воспитатель
10. Герасимова Ева Евгеньевна	специалист по социальной работе
11. Голоднов Михаил Николаевич	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
12. Горпинченко Елена Анатольевна	дворник
13. Демиденко Любовь Ивановна	помощник воспитателя
14. Деркач Лариса Александровна	воспитатель
15. Дзыс Юлия Петровна	специалист по социальной работе
16. Дзюбина Наталья Геннадьевна	педагог-психолог
17. Дорохова Ирина Валентиновна	воспитатель
18. Дубова Людмила Геннадиевна	воспитатель
19. Ефимова Ирина Васильевна	помощник воспитателя
20. Зайка Ольга Владимировна	директор
21. Заярная Рита Элмаровна	медицинская сестра
22. Калениченко Наталья Николаевна	подсобный рабочий
23. Картавцева Оксана Валентиновна	воспитатель
24. Ким Ольга Николаевна	социальный педагог
25. Кирпичева Людмила Юрьевна	специалист по кадрам
26. Козлова Наталья Васильевна	бухгалтер
27. Коротун Юлия Сергеевна	заведующий отделением
28. Крат Галина Александровна	бухгалтер
29. Круженкова Елена Витальевна	воспитатель
30. Кудлаева Елена Ивановна	заместитель директора
31. Кунченко Валентина Сергеевна	воспитатель
32. Лемешева Марина Николаевна	воспитатель
33. Литвиненко Элла Александровна	помощник воспитателя
34. Мангутова Людмила Валерьевна	помощник воспитателя
35. Маринич Ирина Алексеевна	воспитатель
36. Марченко Елена Алексеевна	подсобный рабочий
37. Мордванюк Владимир Иванович	водитель автомобиля ГАЗель
38. Николенко Татьяна Павловна	повар
39. Охрицкая Валентина Дмитриевна	врач физиотерапевт
40. Пешкова Лиана Викторовна	медицинская сестра диетическая
41. Политюк Татьяна Викторовна	уборщик служебных помещений
41. Полякова Юлия Владимировна	педагог дополнительного образования
42. Роженко Алла Викторовна	педагог-психолог
44. Семенко Елена Николаевна	заведующий складом
45. Серюкова Валентина Ивановна	врач-педиатр
46. Сковороднева Нина Федоровна	уборщик служебных помещений
47. Супруга Зоя Михайловна	медицинская сестра по массажу
48. Тетерина Елена Михайловна	педагог-психолог
49. Третьякова Наталья Евгеньевна	специалист по социальной работе

50. Хихлова Ирина Владимировна	воспитатель
51. Шамардина Галина Владимировна	воспитатель
52. Шахова Наталья Николаевна	воспитатель
53. Шпилова Виктория Сергеевна	музыкальный руководитель
54. Шубина Марина Владимировна	инструктор по физической культуре