Директор ГБУ СО КК
«Новороссийский КЦСОН»

Н.В. Кочурова

«03» августа 2026 г.

Председатель профсоюзного комитета ГБУ СО КК «Новороссийский КЦСОН»

И.Н. Звезденко

«03» августа 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Новороссийский комплексный центр социального обслуживания населения»

с «1» августа 2026 г. по «31» июля 2029 г.

Филиал государственного казенного учреждения
Краснодарского края
«Центр занятости населения Краснодарского края»
в городе Новороссийске
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 07.08.2026 № 70
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

г. Новороссийск

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Новороссийский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее – ГБУ СО КК «Новороссийский КЦСОН»).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются ГБУ СО КК «Новороссийский КЦСОН», в лице директора Кочуровой Натальи Владимировны, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники организации, в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Звезденко Ирины Николаевны, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

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

1.3. Для достижения поставленных целей:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.7. Взаимные обязательства сторон.

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

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года на период с «1» августа 2026 г. по «31» июля 2029 г. (ст. 43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

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

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

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

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

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

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

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ) с участием профсоюзного комитета (ст.372 ТК РФ).

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

Работодатель обязан ознакомить работника с приказом (распоряжением) о приеме на работу под роспись (ст.68 ТК РФ).

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

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

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

2.12. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ (ст.72.1 ТК РФ).

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

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

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

2.15. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в ГБУ СО КК «Новороссийский КЦСОН» вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.16. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности работников или ликвидацией организации, предоставляется свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.17. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие

открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

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

2.19. Профсоюзный комитет обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

2.20. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации организации трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

2.21. Работодатель обеспечивает сохранность документов по личному составу и передает их в упорядоченном состоянии в государственные или муниципальные архивы в случае ликвидации организации.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время

3.1.1. В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю, работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

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

для медицинских работников - в соответствии со ст. 350 ТК РФ, согласно Постановлению Правительства РФ от 14.02.2003 N 101

39-часовая рабочая неделя с изменениями и дополнениями от 24.12.2014.устанавливается для сестры-хозяйки;

36-часовая рабочая неделя устанавливается для среднего и младшего медицинского персонала отделения ночного пребывания, работа которых связана с непосредственным оказанием медицинской помощи и обслуживанием больных (приложение № 1 к постановлению Правительства РФ от 14.02.2003 № 101);

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом специальной оценки условий труда.

3.1.3. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ) и прилагаются к коллективному договору (приложение 1).

3.1.4. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться гибкий график работы и другие, удобные для работников формы организации труда.

3.1.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

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

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

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

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

3.1.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ и ст. 153 ТК РФ.

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

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

3.1.11. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст.113, ст.259 ТК РФ).

3.2. Время отдыха

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов – не менее 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

3.2.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда., а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2.3. За ненормированный рабочий день работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с перечнем должностей работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (приложение 2) (ст.119 ТК РФ).

3.2.4. Родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы,

таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 3 календарных дня - по письменному заявлению работника. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении одного года его непрерывной работы. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается.

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

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

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

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

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

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

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

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

родителям в продолжение ежегодного оплачиваемого отпуска в период школьных каникул детей до достижения ими 18 лет (вне зависимости от количества детей) – до 7 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

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

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

3.2.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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

3.2.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя (ст.122 ТК РФ).

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

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

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

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 (ст.125 ТК РФ).

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

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст.126 ТК РФ).

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

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).

IV. Оплата и стимулирование труда

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

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

4.3. Основными нормативными документами, регулирующими вопросы оплаты труда в учреждении, являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

разработанные локальные нормативные акты учреждения.

Работодатель обязуется:

4.4. Устанавливать работникам в целях поощрения за выполненную работу выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие

результаты работы, персональные выплаты к должностному окладу, премиальные выплаты по итогам работы, выплаты за качество выполняемых работ с учетом обеспечения финансовыми средствами, в том числе выплаты стимулирующего характера за сложность и напряженность выполняемой работы, в соответствии с Положением об оплате труда.

4.5. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы.

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 начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

4.6. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц 22 числа отчетного месяца за первую половину месяца и 7 числа следующего месяца за вторую половину отработанного месяца.

В расчет заработной платы за первую половину месяца включаются оклад работника за фактически отработанное время, а также надбавки и доплаты, которые не зависят от результатов работы за месяц, а именно:

- оклад работника;
- повышающий коэффициент к окладу за специфику работы в учреждении;
- доплата за работу во вредных или опасных условиях труда (повышающий коэффициент);
- доплата за работу в сельской местности (повышающий коэффициент);
- надбавка за продолжительность стажа непрерывной работы (повышающий коэффициент);
- надбавка по занимаемой должности (повышающий коэффициент);
- надбавка за квалификационную категорию (повышающий коэффициент.

Заработная плата зачисляется на лицевой счет работника и переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных 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.

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

4.8. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать каждого работника в письменной форме, в виде расчетного листа, образец которого согласован с первичной профсоюзной организацией учреждения и утвержден Положением об учетной политике ГБУ СО КК «Новороссийский КЦСОН»:

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

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

3) о размерах и основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

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

Оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день производить исходя из должностного оклада и ежемесячных и иных дополнительных выплат (Постановление КС РФ № 26-П от 28.06.2018).

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

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

4.12. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять за работников единый тариф страховых взносов (ЕТСВ) в межрегиональную инспекцию Федеральной налоговой службы России по управлению долгом.

4.13. Работодатель обязуется индексировать размер заработной платы при условии изменения должностного оклада по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) в соответствии с установленным федеральным законодательством.

4.14. Базовые оклады работников по ПКГ должностей работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг, утверждены постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 (с дополнениями и изменениями).

4.15. Годовой фонд оплаты труда в ГБУ СО КК «Новороссийский КЦСОН» формируется в соответствии с действующим трудовым законодательством, коллективным договором и Положением об оплате труда, с учетом средств на выплату:

- должностного оклада (с учетом доплат за работу в сельской местности и в связи с вредными и (или) опасными условиями труда);
- повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности;
- персонального повышающего коэффициента к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за специфику работы в учреждениях и структурных подразделениях, оказывающих социальные услуги в стационарной, полустационарной и надомной форме обслуживания;
- выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания;
- выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
- выплаты за продолжительность стажа непрерывной работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премирование за выполнение особо важных и срочных работ;

4.16. Повышающий коэффициент к окладу за продолжительность непрерывной работы устанавливается в соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 (с дополнениями и изменениями).

4.17. Установление систем оплаты труда, должностных окладов по ПКГ, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, размеров вознаграждения за непрерывный стаж работы и по итогам работы за год производится учреждением исходя из Устава учреждения и Положения о материальном стимулировании работников учреждения.

4.18. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) по ПКГ работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.19. За добросовестное выполнение должностных обязанностей, продолжительную и безупречную работу и за другие достижения применяются следующие меры поощрения:

- награждение Почетной грамотой;
- объявление благодарности;
- выдвижение на Доску почета;
- награждение ценным подарком;
- выплата денежной премии.

При применении мер поощрения работникам производится выплата премий в соответствии с Положением о материальном стимулировании

работников на основании приказа директора ГБУ СО КК «Новороссийский КЦСОН».

4.20. За особые трудовые заслуги работника представляют к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками, объявлению благодарностей и присвоению почетных званий, в органы исполнительной власти.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

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

отказаться от проведения сверхурочных работ;

приостановить наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

использовать режим неполного рабочего времени;

расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными, совместителями.

5.9. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также:

работники из числа воспитанников детских домов;

лица предпенсионного возраста (за 5 года до достижения пенсионного возраста);

работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет;

работники, обучающиеся по направлению работодателя, по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;

работающие инвалиды.

5.10. Предусматривать создание (выделение) квотируемых рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с законом Краснодарского края от 8 февраля 2000 г. № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае».

VI. Охрана труда и здоровья

В целях обеспечения охраны труда и безопасной жизнедеятельности и в соответствии с законодательством об охране труда обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя.

Работодатель обязуется:

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

6.2. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Разработать и согласовать с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда (приложение 3).

6.3. Оборудовать и обеспечить работу кабинета охраны труда.

6.4. Организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

Разработать программу совместных действий по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств учреждения (или за счет средств Социального Фонда России) (ст. 224 ТК РФ).

6.5. Организовать режим труда и отдыха работников, оплату труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

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

2) предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям (ст. 117 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением.

6.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с перечнем должностей работников, к окладам которых устанавливаются повышающие коэффициенты в связи с наличием в их работе вредных и (или) опасных условий труда (приложение 4).

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 (ст.147 ТК РФ).

6.7. Обеспечить приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия средства индивидуальной защиты (СИЗ) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение 5).

6.8. Обеспечить приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия смывающих и (или) обезвреживающих средств (СОС) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение 6).

6.9. Обеспечить обучение работников по вопросам охраны труда, в том числе руководителя организаций, специалиста по охране труда (ст. 219 ТК РФ).

Для всех поступающих на работу лиц, для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте, и оказания первой помощи пострадавшим, проведение проверки знания требований охраны труда.

6.10. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.11. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.12. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.13. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных, 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

6.14. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обязательных медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований в соответствии с нормативными правовыми актами, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 214 ТК РФ).

6.15. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске причинения вреда здоровью, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.16. Организовать предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за

соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.17. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.18. Проводить расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.19. Организовать 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.

6.20. Организовать беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, социального фонда России, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.21. Контролировать выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки.

6.22. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.23. Проводить ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.24. Осуществлять 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.

Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст. 219 ТК РФ, ст. 15, ст. 16 закона Краснодарского края от 3 июня 1998 г. № 133-КЗ «Об охране труда»).

6.26. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.) с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст. 370 ТК РФ).

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

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

Работники обязуются:

6.28. Выполнять требования должностной инструкции.

6.29. Соблюдать требования охраны труда.

6.30. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.31. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.32. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении

состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.33. В ежедневной трудовой деятельности руководствоваться кодексом этики для достойного выполнения своей профессиональной деятельности и обеспечения единых норм поведения.

6.34. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Каждый работник имеет право на:

6.35. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

6.36. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.37. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

6.38. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

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

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

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст. 155 ТК РФ).

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой (ст. 155 ТК РФ).

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

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законодательством.

6.39. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя.

6.40. Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя.

6.41. Дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

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

6.43. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда.

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

6.45. Гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором.

6.46. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения острых респираторных инфекций, ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, проводить следующие мероприятия:

включить вопросы по профилактике острых респираторных инфекций и ВИЧ-инфекции в программы вводного инструктажа по охране труда;

организовывать и проводить мероприятия, направленные на информирование работников по вопросам выявления, лечения и профилактики острых респираторных инфекций, ВИЧ/СПИДа (распространение брошюр профилактической направленности);

информировать работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных;

не допускать дискриминации в сфере труда, увольнения с работы ВИЧ-инфицированных сотрудников на основании наличия у них ВИЧ-инфекции. Признавать права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса.

VII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

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

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

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

расходы по найму жилого помещения;

суточные расходы.

7.3. Работникам, исполнение служебных обязанностей которых связано с разъездным характером работы, выплачивать денежную компенсацию в соответствии постановлением главы администрации Краснодарского края от 06.09.2023 № 672 «О внесении изменений в постановление главы администрации Краснодарского края от 27 января 2005 года № 41 «О порядке предоставления права на бесплатный проезд на транспорте общественного пользования (кроме такси) работникам, занятым в организациях социального обслуживания, находящихся в ведении министерства социального развития и семейной политики Краснодарского края».

Денежная компенсация за проезд в транспорте общего пользования устанавливается специалисту по социальной работе отделения срочного социального обслуживания, социальным работникам отделения срочного социального обслуживания, специалисту по социальной работе отделения социального обслуживания на дому, социальным работникам отделения социального обслуживания на дому, специалисту по социальной работе отделения ночного пребывания.

7.4. На основании постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 31.01.12 № 81 «О введении и условиях осуществления выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных департаменту социальной защиты населения Краснодарского края» и в целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы учреждения установить дополнительную денежную выплату стимулирующего характера работникам по основному месту работы

должности:

Водитель автомобиля, дезинфектору, машинисту по стирке и ремонту спецодежды, плотнику, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, санитарке, сестре-хозяйке, сторожу, слесарю-сантехнику, слесарю-электрику по ремонту электрооборудования, уборщику служебных помещений

7.5. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника после увольнения превышает один месяц выплачивается ему средний месячный заработок или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся за этот месяц.

В исключительных случаях, по решению органа службы занятости населения, уволенному работнику выплачивается средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения (ст. 178 ТК РФ).

7.6. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в отделение социального фонда по Краснодарскому краю. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

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

7.8. При установлении правительством Российской Федерации и (или) администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ, производить оплату в соответствии с законодательством РФ.

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

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

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (ст.185.1 ТК РФ).

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

7.10. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.11. В целях популяризации и развития семейных ценностей, поддержки материнства и детства, как элемента корпоративной культуры, поддержания здорового и интеллектуального образа жизни для работников и членов их семей:

- организовывать культурно-массовые мероприятия, способствующие укреплению семейных ценностей (День семьи, День пожилого человека, День матери, День защиты детей и другие праздники, совместные концерты, конкурсы, походы в театр, кино, на концерт и т.п.);
- организовывать спортивно-массовые мероприятия, способствующие укреплению семейных ценностей (совместные занятия в секциях, кружках, совместные турпоездки, походы, велопробеги, турниры, конкурсы, спартакиады и т.п. с привлечением семейных команд);

7.12. С целью повышения физической активности и поддержания здорового образа жизни в коллективе учреждения:

- устраивать Дни здоровья («На работу пешком», «Неделя без автомобиля» и т.п.);
- проводить на рабочем месте комплексы упражнений (гимнастика для глаз, дыхательная гимнастика и др.);
- проводить тренинги, консультации, семинары по борьбе с алкоголизмом, курением и употреблением других психотропных веществ;

- разместить в учреждении информационно-просветительские материалы по вопросам вреда курения, употребления алкоголя и других психотропных веществ.

7.13. Проводить культурно-массовые мероприятия к праздникам: Международный женский день 8 Марта, День защитника Отечества, Новый год.

7.14. Обеспечивать детей работников в возрасте до 14 лет новогодними подарками.

Профсоюзный комитет:

7.15. Сотрудничает с учреждениями культуры, спорта, туризма, отдыха по направлению деятельности в интересах и потребностях работников и членов их семей.

7.16. Организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

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

7.18. Оказывает материальную помощь работникам, являющимся членами профсоюзной организации не менее 6 месяцев, в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием 3000 рублей;

в связи с рождением ребенка 3000 рублей;

в связи с подготовкой детей к школе 2000 рублей;

работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, в размере 20% от потраченной суммы, но не более 10 000 рублей:

- в связи с утратой личного имущества (хищение, стихийное бедствие, боевые действия, атака БПЛА);
- в связи с тяжелым, длительным (более месяца), хроническим или приведшим к инвалидности заболеванием, операцией, работникам и детям работников;
- пострадавшим от несчастного случая, получившим бытовую или производственную травму (травмы, телесные повреждения, в том числе укусы животными);
- в связи с лечением, оздоровлением работникам и детям работников .

работникам, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет включительно, 1 раз в год в размере 2000 рублей;

работникам, уволенным в связи с выходом на пенсию 2000 рублей;

на похороны близких родственников (родителей, супругов, детей, родных братьев и сестер) в размере 5000 рублей.

7.19. Ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

VIII. Гарантии деятельности профсоюзной организации

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

8.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое,

электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

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

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

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

8.2. Стороны договорились, что:

8.2.1. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

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

- 2 часа в неделю – председателю профкома;
- 1 час в неделю – членам профкома.

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

8.3. Поощрять из средств ГБУ СО КК «Новороссийский КЦСОН» соответствующих выборных работников профсоюза за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

IX. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

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

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

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

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

9.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

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

9.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

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

X. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

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

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

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

Приложения к коллективному договору

Приложение 1 – Правила внутреннего трудового распорядка;

Приложение 2 – Перечень должностей работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день;
Приложение 3 – Соглашение по охране труда;
Приложение 4 – Перечень должностей работников, к окладам которых устанавливаются повышающие коэффициенты в связи с наличием в их работе вредных и (или) опасных условий труда;
Приложение 5 – Перечень профессий и должностей работников, которым установлены нормы бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты;
Приложение 6 – Перечень профессий и должностей работников, которым установлены нормы бесплатной выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к коллективному договору

Директор ГБУ СО КК
«Новороссийский КЦСОН»

Н.В. Кочурова

«03» августа 2026

Председатель профсоюзного комитета ГБУ СО КК «Новороссийский КЦСОН»

И.Н. Звезденко

«03» августа 2026

Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Новороссийский комплексный центр социального обслуживания населения»

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

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. При заключении трудового договора лицо, поступающее 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.
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, 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 Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не

допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (ст.65 и 351.1 ТК РФ).

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ и законодательством РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств принимаемого на работу работника работодатель может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы, а также проверить умение пользоваться оргтехникой, умение работать на компьютере и другие профессиональные качества.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных законодательством Российской Федерации.

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в социальный фонд России (СФР) сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

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

1.4. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

1.5. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных

подразделений организаций – не более 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

1.6. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

1.7. На всех работников, принятых на основную работу ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется), формируются в электронном виде сведения о трудовой деятельности и предоставляются для хранения в информационных ресурсах социального фонда России.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка в электронной форме. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган социального фонда России сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

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

Работники вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения – прекратить работу. Предупредить работодателя об увольнении работник может не только в период работы, но и в период нахождения в отпуске и временной нетрудоспособности. При этом дата предполагаемого увольнения может приходиться также на указанные периоды.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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 Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

1.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего

месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях, по решению органа службы занятости населения, уволенному работнику выплачивается средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

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

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 части первой ст. 77 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 части первой ст. 83ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 части первой ст. 83ТК РФ);

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

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 части первой ст. 83ТК РФ);

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

1.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников работники предупреждаются работодателем

персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

1.12. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.13. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения определенной работы, расторгается по завершению этой работы.

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

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

1.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или представить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним окончательный расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ». Днем увольнения считается последний день работы или последний день ежегодного оплачиваемого отпуска при увольнении работника в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

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

1.16. При заключении трудового договора обязательному предварительному медицинскому осмотру подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 69 ТК РФ).

2. Основные права и обязанности работников

2.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

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

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

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

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работник обязан:

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

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

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

2.3. Должностные обязанности работника отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции.

3.Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

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

вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

поощрять работников за добросовестный труд;

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

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

принимать локальные нормативные акты;

создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.2. Работодатель обязуется:

соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

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

4. Режим рабочего времени и времени отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. В учреждении установлен следующий режим работы и отдыха:

пятидневная рабочая неделя (40 часов) с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

для женщин, работающих в сельской местности, пятидневная рабочая неделя (36 часов) с двумя выходными днями: суббота и воскресенье, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

для медицинских работников – в соответствии со ст. 350 ТК РФ, согласно Постановлению Правительства РФ от 14.02.2003 N 101 с изменениями и дополнениями от 24.12.2014:

39-часовая рабочая неделя устанавливается для сестры-хозяйки;

36-часовая рабочая неделя устанавливается для среднего и младшего медицинского персонала отделения ночного пребывания, работа которых связана с непосредственным оказанием медицинской помощи и обслуживанием больных (приложение № 1 к постановлению Правительства РФ от 14.02.2003 № 101);

для отдельных категорий работников устанавливается сменный режим рабочего времени и выходные дни согласно графику работы. Продолжительность работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками работы, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени с режимом работы суммированного учета рабочего времени с периодом, равным одному году. Графики работы доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. При суммированном учете рабочего времени устанавливается гибкий график работы.

4.3. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день (ст. 112 ТК РФ).

4.4. Основной режим работы учреждения.

Начало работы в 9 часов 00 минут.

Продолжительность ежедневного рабочего времени:

в обычный рабочий день – 8 часов 10 минут;

накануне выходных дней (пятница) – 7 часов 20 минут;

накануне нерабочих праздничных дней (23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, 12 июня, 4 ноября) – 7 часов 10 минут, (1 января) – 5 часов 40 минут;

накануне нерабочих праздничных дней (23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, 12 июня, 4 ноября) в пятницу – 6 часов 20 минут.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

в обычный рабочий день – 50 минут с 13.00 по 13.50;

накануне выходных дней (пятница) – 40 минут с 13.00 ч. по 13.40 ч.

накануне нерабочих праздничных дней (23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, 12 июня, 4 ноября, 1 января) – 30 минут.

Окончание работы:

в обычный рабочий день – 18 часов;

накануне выходных дней – 17 часов;

накануне нерабочих праздничных дней (23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, 12 июня, 4 ноября) – 16 часов 40 минут, (1 января) – 15 часов 10 минут;

накануне нерабочих праздничных дней (23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, 12 июня, 4 ноября) в пятницу– 15 часов 50 минут.

Работникам, занятым на работах с компьютером, предоставляются технологические перерывы продолжительностью 15 минут – с 11.00 до 11.15 и с 15.45 до 16.00.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

4.5. Режим работы для **женщин, работающих в сельской местности**.

Начало работы в 9 часов 00 минут.

Продолжительность ежедневного рабочего времени:

в обычный рабочий день – 7 часов 10 минут;

накануне выходных дней (пятница) – 7 часов 20 минут;

накануне нерабочих праздничных дней (23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, 12 июня, 4 ноября) – 6 часов 10 минут, (1 января) – 5 часов 40 минут;

накануне нерабочих праздничных дней (23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, 12 июня, 4 ноября) в пятницу – 6 часов 20 минут.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

в обычный рабочий день – 50 минут с 13.00 по 13.50;

накануне выходных дней (пятница) – 40 минут с 13.00 по 13.40;

накануне нерабочих праздничных дней (23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, 12 июня, 4 ноября, 1 января) – 30 минут.

Окончание работы:

в обычный рабочий день – 17 часов;

накануне выходных дней – 17 часов;

накануне нерабочих праздничных дней (23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, 12 июня, 4 ноября) – 15 часов 40 минут, (1 января) – 15 часов 10 минут.

накануне нерабочих праздничных дней (23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, 12 июня, 4 ноября) в пятницу– 15 часов 50 минут.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

4.6. Режим работы для **сторожей** учреждения, привлекаемых в ночное время без возможности сна устанавливается суммированный учет рабочего времени, согласно графику.

Начало работы:

в обычные дни в 18 часов 00 минут;

накануне выходных дней в 17 часов 00 минут;

в выходные и праздничные дни в 9 часов 00 минут;

накануне нерабочих праздничных дней (23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, 12 июня, 4 ноября) – 16 часов 40 минут, (1 января) – 15 часов 10 минут;

накануне нерабочих праздничных дней (23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая, 12 июня, 4 ноября) в пятницу– 15 часов 50 минут.

4.7. Продолжительность рабочего времени в структурном подразделении учреждения отделения ночного пребывания (г. Новороссийск, ул. Гладкова, 2) с

9:00 до 18:00, накануне выходных дней с 9:00 до 17:00, с перерывом на отдых с 13:00 до 13:50, в пятницу с 13:00 до 13:40, выходные дни: суббота, воскресенье.

Отдельным категориям работников установлена следующая продолжительность рабочего времени:

1) режим работы для **администраторов отделения ночного пребывания**, привлекаемых на сутки без возможности сна, устанавливается суммированный учет рабочего времени, согласно графику.

Начало рабочей смены в 9 часов 00 минут.

Окончание рабочей смены в 9 часов 00 минут.

С предоставлением времени для отдыха и питания до четырех раз в сутки.

2)режим работы для **фельдшеров отделения ночного пребывания**, привлекаемых в ночное время без возможности сна, устанавливается суммированный учет рабочего времени, согласно графику.

Начало рабочей смены в 17 часов 00 минут.

Окончание рабочей смены в 8 часов 00 минут.

С предоставлением времени для отдыха и питания с 21:00 до 22:00.

3) режим работы для **специалистов по пожарной безопасности отделения ночного пребывания**, привлекаемых в ночное время без возможности сна, устанавливается суммированный учет рабочего времени, согласно графику.

Начало рабочей смены в 17 часов 00 минут.

Окончание рабочей смены в 9 часов 00 минут.

С предоставлением времени для отдыха и питания с 21:00 до 22:00.

4) режим работы для **дезинфектора отделения ночного пребывания**.

Начало рабочей смены в 13 часов 00 минут.

Окончание рабочей смены в 21 часов 50 минут.

Продолжительность рабочей смены – 8 час.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания без ухода на обед – с 16.00 по 16.50.

5) режим работы для **санитарки отделения ночного пребывания** согласно графику с суммированным учетом рабочего времени.

Начало рабочей смены в 08 часов 00 минут.

Окончание рабочей смены в 22 часов 00 минут.

С предоставлением времени для отдыха и питания с 12:00 до 13:00, с 17:00 до 18:00,

6) режим работы для **сестры-хозяйки отделения ночного пребывания**.

Начало работы в 8 часов 00 минут.

Продолжительность ежедневного рабочего времени:

в обычный рабочий день (понедельник-четверг) – 8 часов 00 минут;

накануне выходных дней (пятница) – 7 часов 00 минут;

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

1 час 00 минут с 12.00 по 13.00;

Окончание работы:

в обычный рабочий день (понедельник-четверг) – 17 часов;

накануне выходных дней (пятница) – 16 часов;

4.8. Работникам, занятым на работах с компьютером, предоставляются технологические перерывы продолжительностью 15 минут – с 11.00 до 11.15 ч. и с 15.45 до 16.00 ч.

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

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

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

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) 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.

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

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

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день и их продолжительность предоставляются работникам в соответствии с приложением 2 к коллективному договору.

Членам семьи участников специальной военной операции (родителям, супругам, вдовам) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск до 3 календарных дней по письменному заявлению работника.

4.11.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном учреждении, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев за фактически отработанный период.

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

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях предусмотренных трудовым кодексом (ст.124 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

последний день отпуска.

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

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

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

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

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

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

супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы. (Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

родителям в продолжение ежегодного оплачиваемого отпуска в период школьных каникул детей до достижения ими 18 лет (вне зависимости от количества детей) – до 7 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.11.5. По заявлению работника работодатель обязуется предоставлять работникам выходные дни с сохранением средней заработной платы:

в связи с бракосочетанием – 3 календарных дней;

с бракосочетанием детей работника – 3 календарных дней;

в связи с призывом детей на воинскую службу (проводов в армию) –2 календарных дней;

в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дней;

на похороны близких родственников (родителей, супругов, детей, родных братьев и сестер) – 3 календарных дней.

4.11.6. Женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших и выпускных классов (1-4 классы, 9 и 11 классы), предоставляется выходной день на «День знаний» и «Последний звонок», с

сохранением средней заработной платы – 1 календарный день.

4.11.7. Мужчинам, в связи с рождением ребенка, предоставляются выходные дни для организации и подготовки процедуры выписки матери с ребенком из роддома, с сохранением средней заработной платы – 2 календарных дня.

4.12. Работа в учреждении для сотрудников, работающих по графику, в праздничные дни оплачивается в двойном размере.

4.15. Исходя из функциональных обязанностей отдельных категорий работников, в индивидуальных трудовых договорах могут быть установлены режимы гибкого рабочего времени и ненормированного рабочего дня.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяются по соглашению сторон.

4.16. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства в свободное от основной работы время.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

4.17. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе работника – совместительство или по инициативе работодателя – сверхурочная работа.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день.

4.18. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, работодатель не допускает к работе (отстраняет от работы) в данный рабочий день.

Работодатель также обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию уполномоченных федеральными законами органов и должностных лиц;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

5. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

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

5.2. До наложения взыскания работника обязан предоставить объяснение в письменной форме по требованию работодателя. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

5.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного комитета.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

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

5.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими Правилами.

Начальник отдела кадров О.В. Антонова

Юрисконсульт И.С. Моисеенко

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к коллективному договору

Директор ГБУ СО КК
«Новороссийский КЦСОН»

Н.В. Кочурова

«03» августа 2026 г.

Председатель профсоюзного комитета ГБУ СО КК «Новороссийский КЦСОН»

И.Н. Звезденко

«03» августа 2026 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

№	Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)
1. Должности (профессии) специалистов и служащих		
1	Директор	14
2	Заместитель директора	10
3	Заместитель директора по АХР	10
4	Специалист ГО	3
Отделение ночного пребывания		
5	Специалист по социальной работе (выполняющий функции заведующего отделения)	3
6	Специалист по социальной работе (выполняющий работы разъездного характера)	3
Отделение хозяйственного обеспечения		
7	Водитель автомобиля	3

Разработан в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 9 октября 2002 г. № 1155 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем государственных учреждений Краснодарского края»

Начальник отдела кадров О.В. Антонова
Специалист по охране труда А.А. Арещенко
Юрисконсульт И.С. Моисеенко

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к коллективному договору

Директор ГБУ СО КК «Новороссийский КЦСОН»

И.В. Кочурова

«03» августа 2026 г.

Председатель профсоюзного комитета ГБУ СО КК «Новороссийский КЦСОН»

И.Н. Звезденко

«03» августа 2026 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2026 ГОД

(приказ Министерства труда и социального развития РФ от 29 октября 2021 года №771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков, либо недопущению повышения их уровней»)

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость (тыс. руб.)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Количество работников, которым			
							улучшаются условия труда		облегчаются условия труда	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)	чел.	213	595,00	1-4 квартал	Специалист по охране труда	213	207	213	207

2	Профессиональная гигиеническая подготовка работников	чел.	126	88,20	3-4 квартал	Специалист по охране труда	126	126	126	126
3	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	чел.	218	256,00	В течение года	Заместитель директора по АХР Заведующий хозяйством	218	206	218	206
4	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах связанных с загрязнением,	чел.	218	195,00	В течение года	Заместитель директора по АХР Заведующий хозяйством	218	206	218	206

	смывающих и (или) обезвреживающих средств									
5	Проверка диэлектрических перчаток в электролаборатории	пар	2	7,00	2,4 квартал	Заведующий хозяйством	2	0	2	0
6	Обучение по охране труда	чел.	1	8,00	4 квартал	Специалист по охране труда	1	1	1	1
7	Обучение и проверка знания по безопасности дорожного движения водителей	чел.	6	6,00	В течение года	Специалист по охране труда	6	0	6	0
8	Ремонт и чистка устройств кондиционирования воздуха с целью обеспечения микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочих зонах помещений	шт.	32	109,50	2 квартал	Заместитель директора по АХР Заведующий хозяйством	32	32	32	32
9	Приобретение стендов, наглядных материалов, для проведения	шт.	4	4,00	4 квартал	Заместитель директора по АХР Заведующий	4	4	4	4

	инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ.					хозяйством Специалист по охране труда				
10	Доплата за вредные условия труда работникам	чел.	15	101,1	В течение года	Начальник отдела кадров	15	9	15	9
ИТОГО:				1369,8						

Специалист по охране труда О.В. Антонова

Согласовано:
Заместитель директора по АХР А.В. Жданович

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к коллективному договору

Директор ГБУ СО КК
«Новороссийский КЦСОН»

Н.В. Кочурова

«03» августа 2026 г.

Председатель профсоюзного комитета ГБУ СО КК «Новороссийский КЦСОН»

И.Н. Звезденко

«03» августа 2026 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, к окладам которых устанавливаются повышающие коэффициенты в связи с наличием в их работе вредных и (или) опасных условий труда

№ п/п	Наименование должности	Размеры повышенной оплаты труда (в процентах к тарифной ставке, окладу)	Ссылка на нормативный документ
Отделение ночного пребывания			
1	Фельдшер	4	карта СОУТ № 5, п. 3.1.1. приложения к постановлению губернатора КК от 25.12.2023 № 1152
2	Сестра-хозяйка	4	карта СОУТ № 6, п. 3.1.1. приложения к постановлению губернатора КК от 25.12.2023 № 1152
3	Санитарка (мойщица)	4	карта СОУТ № 9, п. 3.1.1. приложения к постановлению губернатора КК от 25.12.2023 № 1152
Отделение хозяйственного обеспечения			
4	Водитель автомобиля	4	карты СОУТ № 1-24, 2-24, 5, 8, 9, 62, 63, п. 3.1.1. приложения к постановлению губернатора КК от 25.12.2023 № 1152
5	Уборщик служебных помещений	4	карты СОУТ № 3, 4, п. 3.1.1. приложения к постановлению губернатора КК от 25.12.2023 № 1152

Разработан:

1) В соответствии с положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края, утвержденным постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 25.декабря 2023 года № 1152 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству труда и социального развития Краснодарского края».

2) На основании специальной оценки условий труда проведенной в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», нормами Трудового кодекса РФ.

Специалист по охране труда А.А. Арещенко

Начальник отдела кадров О.В. Антонова

Юрисконсульт И.С. Моисеенко

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к коллективному договору

Директор ГБУ СО КК «Новороссийский КЦСОН»
_____ Н.В. Ючурова
«03» _____ 2026 г.

Председатель профсоюзного комитета
ГБУ СО КК «Новороссийский КЦСОН»
_____ И.Н. Звезденко
«03» августа 2026 0г.

Перечень
профессий и должностей работников, которым установлены нормы бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия (должность)	Наименование специальной одежды, обуви и другихСИЗ		Норма выдачи на год (период) штуки, пары, комплекты, мл)	Ссылка на нормативный документ	Примечание
1.	Заведующий хозяйством	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 № 766н	
		Средства защиты рук	Перчатки с полимерным покрытием (точечным покрытием)	6 пар		
2.	Социальный работник, отделения социального обслуживания на дому	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания) (футболка, полукомбинезон или куртка, брюки) или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.		

№ п/п	Профессия (должность)	Наименование специальной одежды, обуви и другихСИЗ		Норма выдачи на год (период) штуки, пары, комплекты, мл)	Ссылка на нормативный документ	Примечание
			или Фартук и нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ			
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды (куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке)	1 шт. на 2 года		
		Средства защиты ног	Обувь кожаная демисезонная	1 пара		
			Обувь зимняя для защиты от пониженных температур	1 пара на 2 года		
			Обувь комнатная	1 пара		
			Полусапоги резиновые	1 пара до износа		
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар		
			Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар		
			Полотенце махровое	1 шт.		
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.		
		Подручные средства	Сумка-коляска или Сумка хозяйственная или рюкзак	1 шт.		
3.	Социальный работник, отделения срочного социального обслуживания	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания) (футболка, полукомбинезон или куртка, брюки) или	1 шт.		

№ п/п	Профессия (должность)	Наименование специальной одежды, обуви и другихСИЗ		Норма выдачи на год (период) штуки, пары, комплекты, мл)	Ссылка на нормативный документ	Примечание
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Фартук и нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ			
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды (куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке)	1 шт. на 2 года		
		Средства защиты ног	Обувь кожаная демисезонная	1 пара		
			Обувь зимняя для защиты от пониженных температур	1 пара на 2 года		
			Обувь комнатная	1 пара		
			Полусапоги резиновые	1 пара до износа		
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар		
			Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар		
			Полотенце махровое	1 шт.		
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.		
		Подручные средства	Сумка-коляска или Сумка хозяйственнаяили рюкзак	1 шт.		
4.	Фельдшер	Одежда специальная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	Приказ Министерства	

№ п/п	Профессия (должность)	Наименование специальной одежды, обуви и другихСИЗ		Норма выдачи на год (период) штуки, пары, комплекты, мл)	Ссылка на нормативный документ	Примечание
		защитная	или		труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара		
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.		
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	1 шт.		**до износа**
5.	Сестра-хозяйка	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара		
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.		
6.	Дезинфектор	Одежда специальная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Министерства	

№ п/п	Профессия (должность)	Наименование специальной одежды, обуви и другихСИЗ		Норма выдачи на год (период) штуки, пары, комплекты, мл)	Ссылка на нормативный документ	Примечание
		защитная	Одежда специальная для ограниченной защиты от токсичных веществ	1 шт.	труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от растворов кислот и щелочей	12 пар		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от воды и механических воздействий (ударов)	1 пара		
		Средства защиты глаз	Очки защитные от капель и брызг жидкостей	1 шт.		
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	1 шт.		**до износа**
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.		
7.	Санитарка	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара		
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар		
			Перчатки для защиты от механических	12 пар		

№ п/п	Профессия (должность)	Наименование специальной одежды, обуви и другихСИЗ		Норма выдачи на год (период) штуки, пары, комплекты, мл)	Ссылка на нормативный документ	Примечание
			воздействий (истирания)			
8.	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н	
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.		
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды (куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке)	1 шт. на 2 года		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и общих производственных загрязнений	1 пара		
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар		
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.		
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.		
9.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н	
			Белье специальное термостойкое (нательное)или Белье специальное хлопчатобумажное (нательное)	2 компл.		
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар		
		Средства	Боты или галоши диэлектрические	дежурные		Сроки

№ п/п	Профессия (должность)	Наименование специальной одежды, обуви и другихСИЗ		Норма выдачи на год (период) штуки, пары, комплекты, мл)	Ссылка на нормативный документ	Примечание
		защиты специальные	Перчатки диэлектрические	дежурные		эксплуатации и испытаний определяются документами изготовителя
			Коврик диэлектрический	дежурный		
			Страховочный пояс (работы на высоте)	дежурный		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), термических рисков электрической дуги	1 пара		
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года		
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.		
			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года		
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды (куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке)	1 шт. на 2 года		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара		
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар		
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.		
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года		
11.	Машинист по стирке	Одежда специальная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Министерства	

№ п/п	Профессия (должность)	Наименование специальной одежды, обуви и другихСИЗ		Норма выдачи на год (период) штуки, пары, комплекты, мл)	Ссылка на нормативный документ	Примечание
	и ремонту спецодежды	защитная			труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара		
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар		
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.		
12.	Техник (ремонт электрооборудования)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н	
			Белье специальное термостойкое (нательное)или Белье специальное хлопчатобумажное (нательное)	2 компл.		
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), термических рисков электрической дуги	1 пара		
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года		
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.		
			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года		
		Средства защиты специальные	Боты или галоши диэлектрические	дежурные		Сроки эксплуатации и испытаний определяются документами
			Перчатки диэлектрические	дежурные		
			Коврик диэлектрический	дежурный		

№ п/п	Профессия (должность)	Наименование специальной одежды, обуви и другихСИЗ		Норма выдачи на год (период) штуки, пары, комплекты, мл)	Ссылка на нормативный документ	Примечание
			Страховочный пояс (работы на высоте)	дежурный		изготовителя
13.	Помощник по уходу	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания) (футболка, полукомбинезон или куртка, брюки) или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Фартук и нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	2 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 № 766н	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар		
		Средства защиты ног	Обувь комнатная	1 пара		
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.		
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	1 шт.		
14.	Слесарь-сантехник	Одежда	Жилет сигнальный повышенной	1 шт.	Приказ	

№ п/п	Профессия (должность)	Наименование специальной одежды, обуви и другихСИЗ		Норма выдачи на год (период) штуки, пары, комплекты, мл)	Ссылка на нормативный документ	Примечание
		специальная защитная	видимости		Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н	
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.		
			Костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (порезов, проколов, ударов)	1 пара		
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар		
			Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар		
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.		
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.		
15.	Плотник	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (порезов, проколов)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (порезов, проколов)	12 пар		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (порезов, проколов, ударов)	1 пара		
		Средства защиты	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.		

№ п/п	Профессия (должность)	Наименование специальной одежды, обуви и другихСИЗ		Норма выдачи на год (период) штуки, пары, комплекты, мл)	Ссылка на нормативный документ	Примечание
		головы	Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года		
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.		
16.	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар		
			Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара		
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.		

Специалист по охране труда _____ О.В. Антонова

Заместитель директора по АХР _____ А.В Жданович

Заместитель директора _____ Н.М. Экмекджян

Приложение 6
к коллективному договору

Директор ГБУ СО КК «Новороссийский КЦСОН»
_____ Н.В. Кочурова
«03» августа 2026 г.

Председатель профсоюзного комитета
ГБУ СО КК «Новороссийский КЦСОН»
_____ И.Н. Звезденко
«03» августа 2026 г.

Перечень
профессий и должностей работников ГБУ СО КК «Новороссийский КЦСОН», которым установлены нормы бесплатной выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств

Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства

№ п/п	Наименование профессий (должностей)	Наименование, виды работ и производственных загрязнителей	Наименование дерматологических средств индивидуальной защиты очищающего типа, смывающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц, гр./мл
1	Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с мытьем и уборкой помещений, мест общего пользования *(Общие загрязнения: грязь, жир, уличная пыль и другие.* *Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств)*	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозирующем устройстве)
2	Водитель автомобиля	Работы, связанные с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями*(масла, смазки, нефтепродукты, смазочно-охлаждающие жидкости)*, а также общие загрязнения	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозирующем устройстве)
			Средства для очищения от устойчивых загрязнений	200 г (очищающие кремы, гели, пасты)
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работы, связанные с выполнением ремонтных работ *(краски, эмали, лаки; пыль строительных материалов; органические растворители; раствор цемента, извести; шпатлевка)*, а также общие загрязнения	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозирующем устройстве)
			Средства для очищения от устойчивых загрязнений	200 г (очищающие кремы, гели, пасты)
			Средства для очищения от особо устойчивых загрязнений	200 г (очищающие кремы, гели, пасты)
4	Машинист по стирке и ремонту	Работы, связанные со стиркой и ремонтом одежды, белья	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в

№ п/п	Наименование профессий (должностей)	Наименование, виды работ и производственных загрязнителей	Наименование дерматологических средств индивидуальной защиты очищающего типа, смывающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц, гр./мл
	спецодежды	*(Общие загрязнения: грязь, жир, пыль и другие. Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств)*	смывающие средства	дозирующем устройстве) для мытья рук; 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкое моющее средство в дозирующем устройстве) для мытья тела;
5	Слесарь-электрик по ремонту электро-оборудования	Работы, связанные с выполнением ремонта электро-оборудования *(Общие загрязнения: грязь, пыль и другие)*	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозирующем устройстве)
6	Дезинфектор	Работы, связанные с приготовлением дезинфицирующих водных растворов	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозирующем устройстве) для мытья рук; 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкое моющее средство в дозирующем устройстве) для мытья тела;
7	Слесарь-сантехник	Работы, связанные с проведением обслуживания и ремонта систем водоснабжения и водоотведения внутри зданий *(Общие загрязнения: грязь, пыль и другие; Технологическая вода)*	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозирующем устройстве)
8	Фельдшер	Работы, связанные с обслуживанием клиентов *(Общие загрязнения. Медицинские изделия и лекарственные препараты)*	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозирующем устройстве) для мытья рук; 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкое моющее средство в дозирующем устройстве) для мытья тела;
9	Сестра-хозяйка	Работы, связанные с обслуживанием клиентов *(Общие загрязнения)*	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозирующем устройстве)
10	Заведующий	Работа, связанная с приемкой,	Средства для очищения от	200 г (мыло туалетное) или 250

№ п/п	Наименование профессий (должностей)	Наименование, виды работ и производственных загрязнителей	Наименование дерматологических средств индивидуальной защиты очищающего типа, смывающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц, гр./мл
	хозяйством	размещением и выдачей хозяйственных товаров и бытовой химии *(Общие загрязнения)*	неустойчивых загрязнений и смывающие средства	мл (жидкое моющее средство в дозирующем устройстве)
11	Санитарка	Работы, связанные с мытьем и уборкой помещений, туалетов, обслуживанием клиентов *(Общие загрязнения: грязь, жир, уличная пыль и другие.* *Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств)*	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозирующем устройстве) для мытья рук; 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкое моющее средство в дозирующем устройстве) для мытья тела;
12	Техник (ремонт электро-оборудования)	Работы, связанные с выполнением ремонта электро-оборудования *(Общие загрязнения: грязь, пыль и другие)*	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозирующем устройстве)
13	Плотник	Выполнение плотничьих работ с помощью пил и других инструментов. Чистка поверхности из лесоматериалов и подготовка их к использованию. Монтаж и демонтаж элементарных деревянных конструкций. Возведение временных сооружений из лесоматериалов	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозирующем устройстве)
14	Социальный работник, отделения социального обслуживания на дому	Работы, связанные с обслуживанием клиентов, мытьем и уборкой помещений, туалетов *(Общие загрязнения: грязь, жир, уличная пыль и другие.* *Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств)*	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозирующем устройстве)
15	Социальный работник, отделения срочного социального обслуживания	Работы, связанные с обслуживанием клиентов, мытьем и уборкой помещений, туалетов *(Общие загрязнения: грязь, жир, уличная пыль и другие.* *Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств)*	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозирующем устройстве)

Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа

№ п/п	Наименование профессий (должностей)	Виды работ	Наименование дерматологических средств индивидуальной защиты защитного типа	Норма выдачи на 1 работника занимающего 1 ст., мл
1	Водитель автомобиля	Выполнение работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибков (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 в месяц
2	Слесарь-электрик по ремонту электро-оборудования	Выполнение работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибков (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 в месяц
3	Слесарь-сантехник	Выполнение работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибков (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 в месяц
4	Фельдшер	Выполнение работ по обслуживанию клиентов (оказание медицинских услуг больным)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 в квартал
5	Санитарка (мойщица) отделения ночного пребывания	Выполнение работ по обслуживанию клиентов	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 в квартал
6	Техник (ремонт электро-оборудования)	Выполнение работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибков (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 в месяц
7	Плотник	Выполнение работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибков (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 в месяц

Дерматологические средства индивидуальной защиты гидрофильного типа

№ п/п	Наименование профессий (должностей)	Виды загрязнителей	Норма выдачи на 1 работника в квартал, занимающего 1 ст., мл
1	Уборщик служебных помещений	Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств	200
2	Водитель автомобиля	Смазочные материалы (технические масла, смазки), нефтепродукты (бензин, диз. топливо, тосол, тормозная жидкость и др.)	200
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Краски, эмали, лаки; пыль строительных материалов; органические растворители; раствор цемента, извести; шпатлевка; битум, гудрон, монтажная пена	200
4	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств	200
5	Дезинфектор	Дезинфицирующие вещества и растворы	200
6	Санитарка (мойщица) отделения ночного пребывания	Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств. Дезинфицирующие вещества и растворы	200
7	Плотник	Пыль строительных материалов (древесная), монтажная пена, краски, эмали, лаки	200
8	Помощник по уходу	Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств	200
9	Социальный работник, отделения социального обслуживания на дому	Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств	200
10	Социальный работник, отделения срочного социального обслуживания	Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств	200

Дерматологические средства индивидуальной защиты гидрофобного типа

№ п/п	Наименование профессий (должностей)	Наименование, виды работ и производственных загрязнителей	Норма выдачи на 1 работника в квартал, занимающего 1 ст., мл
1	Уборщик служебных помещений	Выполнение работ в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки). Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств	200
2	Водитель автомобиля	Смазочно-охлаждающие жидкости на водной основе. Растворы электролита	200
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Раствор цемента, извести	200
4	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств. Дезинфицирующие вещества и растворы	200
5	Дезинфектор	Выполнение работ в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки). Дезинфицирующие вещества и растворы	200
6	Слесарь-сантехник	Технологическая вода, силикон	200
7	Санитарка (мойщица) отделения ночного пребывания	Выполнение работ в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки). Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств. Дезинфицирующие вещества и растворы	200
8	Социальный работник, отделения социального обслуживания на дому	Выполнение работ в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки). Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств. Дезинфицирующие вещества и растворы	200
9	Социальный работник, отделения срочного социального обслуживания	Выполнение работ в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки). Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств. Дезинфицирующие вещества и растворы	200

1. *Дерматологические средства индивидуальной защиты* ***регенерирующего (восстанавливающего) типа***

№ п/п	Наименование профессий (должностей)	Наименование, виды работ и производственных загрязнителей	Норма выдачи на 1 работника в квартал, занимающего 1 ст., мл
1	Уборщик служебных помещений	Выполнение работ в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки). *(Общие загрязнения: грязь, жир, пыль и другие. Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств)*	200
2	Водитель автомобиля	Работы, связанные с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями *(Общие загрязнения: грязь, жир, пыль и другие. Масла, смазки, нефтепродукты, смазочно-охлаждающие жидкости и другое)*	200
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работы, связанные с выполнением ремонтных работ *(Общие загрязнения: грязь, жир, пыль и другие. Краски, эмали, лаки; пыль строительных материалов; органические растворители; раствор цемента, извести; шпатлевка)*	200
4	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Работы, связанные со стиркой и ремонтом одежды, белья *(Общие загрязнения: грязь, жир, пыль и другие. Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств)*	200
5	Слесарь-электрик по ремонту электро-оборудования	Работы, связанные с выполнением ремонта электрооборудования *(Общие загрязнения: грязь, пыль и другие)*	200
6	Дезинфектор	Выполнение работ в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки). Работы, связанные с приготовлением дезинфицирующих водных растворов	200
7	Слесарь-сантехник	Работы, связанные с проведением обслуживания и ремонта систем водоснабжения и водоотведения внутри зданий *(Общие загрязнения: грязь, пыль и другие; Технологическая вода)*	200
8	Фельдшер отделения ночного пребывания	Работы, связанные с обслуживанием клиентов *(Общие загрязнения: грязь, жир, пыль и другие. Медицинские изделия и лекарственные препараты)*	200
9	Сестра-хозяйка отделения ночного пребывания	Работы, связанные с обслуживанием клиентов *(Общие загрязнения: грязь, жир, пыль и другие.)*	200
10	Заведующий хозяйством	Работа, связанная с приемкой, размещением и выдачей хозяйственных товаров и бытовой химии *(Общие загрязнения: грязь, жир, пыль и другие.)*	200

№ п/п	Наименование профессий (должностей)	Наименование, виды работ и производственных загрязнителей	Норма выдачи на 1 работника в квартал, занимающего 1 ст., мл
11	Санитарка (мойщица) отделения ночного пребывания	Выполнение работ в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки). Работы, связанные с мытьем и уборкой помещений, туалетов, обслуживанием клиентов *(Общие загрязнения: грязь, жир, пыль и другие.* *Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств)*	200
12	Техник (ремонт электрооборудования)	Работы, связанные с выполнением ремонта электрооборудования *(Общие загрязнения: грязь, пыль и другие)*	200
13	Плотник	Выполнение плотничьих работ с помощью пил и других инструментов. Чистка поверхности из лесоматериалов и подготовка их к использованию. Монтаж и демонтаж элементарных деревянных конструкций. *(Общие загрязнения: грязь, жир, уличная строительная и древесная пыль и другие.)*	200
14	Социальный работник, отделения социального обслуживания на дому	Выполнение работ в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки). Работы, связанные с обслуживанием клиентов, мытьем и уборкой помещений, туалетов *(Общие загрязнения: грязь, жир, уличная пыль и другие.* *Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств)*	200
15	Социальный работник, отделения срочного социального обслуживания	Выполнение работ в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки). Работы, связанные с обслуживанием клиентов, мытьем и уборкой помещений, туалетов *(Общие загрязнения: грязь, жир, уличная пыль и другие.* *Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств)*	200
16	Помощник по уходу	Выполнение работ в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки). Работы, связанные с обслуживанием клиентов, мытьем и уборкой помещений, туалетов *(Общие загрязнения: грязь, жир, уличная пыль и другие.* *Синтетические моющие средства, растворы моющих/чистящих средств)*	200

*В соответствиис п. 37приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерациот 29 октября 2021 г. № 766н«Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», на работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства. В этом случае работодатель обеспечивает их постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях. Внесение отметки о выдаче на данных условиях указанных смывающих средств в личную карточку учета выдачи СИЗ не требуется.

При определении объема дерматологических СИЗ и смывающих средств, предполагаемых к выдаче работникам, Сторонами коллективного договораучтены СИЗ от опасностей, уровень риска по которым не приведет к нанесению вреда здоровью работника в процессе трудовой деятельности.

Специалист по охране труда О.В. Антонова

Заместитель директора по АХР А.В Жданович

Заместитель директора Н.М. Экмекджян