

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ» МИНИСТЕРСТВА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Принят на общем собрании
работников ГКУ
«РКЦСОН» МТ и СЗ КБР
№ _____ от _____.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГКУ «Республиканский комплексный центр социального обслуживания населения» Министерства труда и социальной защиты Кабардино-Балкарской Республики на период с 2023-2026гг.

Представитель Работников

Председатель Профсоюзного комитета
ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР
_____ М.М. Шогенцукова
«__» _____ 2023г.

Представитель Работодателя

И. о. директора
ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР
_____ М.М. Абитов
«__» _____ 2023г.

Зарегистрирован в ГКУ «Республиканский центр труда, занятости и социальной защиты населения»

Регистрационный № _____
«__» _____ 2023г.

Главный инспектор _____

г. Нальчик

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Государственное казенное учреждение «Республиканский Комплексный Центр Социального Обслуживания Населения» Министерства Труда и Социальной Защиты КБР, именуемое далее ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР, в лице и.о. директора - Абитова Мурата Мусабиевича и работники ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР, в лице председателя профсоюзного комитета – Шогенцуковой Мадины Михайловны.

Настоящий Коллективный Договор разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Федеральных законов от 12.01.1996г. М210-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 27.07.2004г;

Иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Кабардино- Балкарской Республики, содержащих нормы трудового права.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения между работником и работодателем.

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и других вопросах, определенным Сторонами.

Положения настоящего Коллективного Договора в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем, профкомом и всеми работниками.

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ и Кабардино-Балкарской Республики. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ, законодательством КБР и настоящим коллективным договором.

Профком, действующий на основании Устава учреждения и Общего положения о первичных организациях профессионального союза работников государственных учреждений, является полномочным представительным органом работников учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного Договора.

Работодатель признает первичную организацию профсоюза работников государственного учреждения, в лице ее выборного органа как

единственного полномочного представителя работников ГКУ «Республиканский Комплексный центр социального обслуживания населения» МТ и СЗ КБР по данному Коллективному Договору.

Работодатель знакомит с Коллективным Договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, доводит совместно с Профкомом до работников информацию о выполнении условий Коллективного Договора на собраниях, конференциях.

Коллектив ГКУ «Республиканский комплексный центр социального обслуживания населения» МТ и СЗ КБР обязуется:

- обеспечить бесперебойное и качественное обслуживание граждан, находящихся в обслуживании на дому, строго соблюдать режим работы учреждения,

- внедрять методы научной организации труда,

- обеспечить сохранность документов, имеющейся сложной техники и счетных машин, оборудования, товарно-материальных ценностей, эффективно их использовать, экономно расходовать тепло, в том числе электроэнергию, канцтовары, строго выполнять Законы РФ, требования федерального, республиканского законодательства другие нормативные акты, регулирующие деятельность служб соцзащиты, ФЗ от 24.11.1995г. №2 181 -ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ», ФЗ от 02.08.1995г., 2122-ФЗ «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов», ФЗ от 12.01.1995г. №25-ФЗ «О ветеранах», Федеральный закон от 28 декабря 2013г № 442 «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»,

- соблюдать трудовую дисциплину согласно Правилам внутреннего трудового распорядка и Кодекса профессиональной этики и служебного поведения работников Центра,

- постоянно повышать уровень профессиональной квалификации на курсах повышения квалификации,

- принимать активное участие в общественной жизни Центра, работать в тесном контакте с общественными организациями района, с Советом ветеранов войны и труда, обществом инвалидов, другими общественными организациями.

Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного комитета. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ, законодательством Кабардино-Балкарской Республики и настоящим коллективным договором.

Настоящий коллективный договор, вступает в силу со дня его подписания, сроком на 3 года (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации учреждения(организации) в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ.

УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

Трудовые отношения при приеме на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, (ст.57) ТК РФ в частности:

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

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60) ТК РФ.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь• или нормальные

жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий (ст.72.2) ТК РФ.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части 1 пункта 2.4 настоящего договора. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст.72.2) ТК РФ.

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

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

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

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

Основаниями прекращения трудового договора являются (ст.77) ТК РФ:

- соглашение сторон (ст.78) ТК РФ;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и одна из сторон не потребовала их прекращения (ст.79) ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.77 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.71 и 81) ТК РФ;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением

подведомственности организации либо ее реорганизацией (ст.75) ТК РФ;

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

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно- правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч.3,4 ст.73) ТК РФ;

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

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

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

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

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ст.81) ТК РФ.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца (ст.82) ТК РФ.

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

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работникам повышающую свою квалификацию по направлению работодателя, без отрыва от работы
- при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в соответствии со ст. 179 ТК РФ
- родителю имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п.7 ст. 38 ФЗ от 28.03.1998 года №53-ФЗ «О военной обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации

2.9. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации (индивидуального предпринимателя). Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству по прежней профессии, специальности, квалификации у другого работодателя, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью (ч. 1 и 4 ст. 261 ТК РФ).

2.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Продолжительность рабочего времени в ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР составляет 40 часов в неделю.

Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

В целях более эффективного использования рабочего времени работников и улучшения качества предоставляемых услуг в отдельных подразделениях учреждения и для некоторых должностей может быть введена сменная работа.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Графики сменности работодатель составляет с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Для работников, работающих в сменном режиме, вводится суммированный учет рабочего времени. При суммированном учете рабочего времени (месяц, квартал и другие периоды) продолжительность рабочего времени за учетный период не может превышать установленную продолжительность рабочих часов для данной категории работников. Учетный период не может превышать одного года (п. 1 ст. 104 ТК РФ).

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст.92) ТК РФ:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

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

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по [результатам](#) специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ, в ред. Федерального [закона](#) от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

- для женщин, работающих в сельской местности - не более 36 часов в неделю (в соответствии с п. 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990г. №2 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства в сельской местности») если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом денежное содержание, заработная плата выплачиваются им в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

- Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю, устанавливается Правительством Российской Федерации, в зависимости от должности и (или) специальности медицинского работника.

Врач терапевт – 39 часов

Старшая медицинская сестра – 39 часов

Медицинская сестра диетическая – 39 часов

Медицинская сестра – 39 часов

Младший медицинский персонал: санитарки – 39 часов

- Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 36 часов в неделю (ст. 333) ТК РФ:

педагог психолог - не более 36 в неделю,

инструктор. по труду - до 36 часов,

социальный педагог - 36 часов,

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника в ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР, устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения за исключением работающих в режиме посменной работы, в режиме гибкого рабочего времени, в режиме ненормированного рабочего дня, дистанционных работников и согласно утвержденному графику (Приложение № 9)

3.3. График о временном переводе работников на дистанционную работу, принимается работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

3.4. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц (ст.93) ТК РФ:

- беременной женщины;
- одному из родителей (опекуна, попечителя) имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

3.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, установленному Трудовым кодексом РФ (ст.95), уменьшается на один час. Перенос праздничных дней, попадающих на выходные дни производится в соответствии с решениями Правительства РФ.

3.6. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях (ст.99 ТК РФ):

при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей; - при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

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

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях (ч.3 ст.99 ТК РФ):

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

при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи; - при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а так же в случаях, предусмотренных ТК РФ.

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

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а так же работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и иными нормативно-правовыми актами РФ. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного

выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях (ст. 113) ТК РФ:

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

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

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

3.8. В соответствии со ст. 96 ТК РФ, к работе в ночное время не допускаются:

беременные женщины, работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей инвалидов, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и иными нормативно- правовыми актами РФ, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекуны, детей в возрасте до четырнадцати лет, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом

указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 Выходными днями являются - суббота и воскресенье.

Продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет один час, согласно установленному графику учреждения

4.2 Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются работодателем, согласно (ст. 109) ТК РФ.

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

4.4 Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

- Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

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

- Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

- График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала .

- Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ч.1 ст. 125 ТК РФ).

- Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

- Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 ТК РФ)

- Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется 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 в количестве – 7мь календарных дней (ст. 117 ТК РФ)

- Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ)

- Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве - 3х календарных дней (ст. 119 ТК РФ)

- В соответствии со ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному согласию предоставляются 4ре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению. С 01.09.2023года однократно в течении календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

4.6. Помимо ежегодных оплачиваемых и дополнительных отпусков, работникам учреждения предоставляются оплачиваемые, краткосрочные отпуска:

- В связи с вступлением в брак - 3 календарных дня

- В случае рождения ребенка - 3 календарных дня

- В связи со смертью близкого родственника - 3 календарных дня

- В связи с Днем знаний (1 сентября) матерям либо другим лицам, воспитывающим детей - школьников 1 класса;

4.6.1. Работникам Центра при наличии непрерывного стажа работы в социальной сфере и аналогично стажу за выслугу лет согласно Положению об оплате труда работников учреждения устанавливается дополнительный отпуск в следующем порядке:

- от 3 до 5 лет — 3 календарных дня

- от 5 до 8 лет — 5 календарных дней

от 8 до 10 лет — 8 календарных дней
от 10 и более лет — 12 календарных дней.

Указанные дополнительные отпуска суммируются с ежегодным отпуском.

Преимущественное право на ежегодный отпуск в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- участники Великой Отечественной Войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в том числе инвалиды, ветераны труда;
- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы;
- лица, награжденные знаком «Почетный донор России»;
- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие Чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие Чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы, граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и других работ, связанных с любыми видами ядерных установок;
- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.
- другие категории лиц в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

В соответствии со ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух и 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, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника

может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующего рабочий год не допускается.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР осуществляется, в соответствии с Положением об оплате труда работников ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР

В учреждении устанавливается повременная система оплаты труда, в которой к начисленной сумме заработной платы работника, определенной по тарифу, добавляется премия, рассчитанная процентом к тарифной ставке или к другому показателю. Труд работников оплачивается повременно на основе должностных окладов, также им устанавливаются выплаты стимулирующего характера и выплачиваются премии в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера и премировании работников ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР

Конкретный размер месячного должностного оклада работника и составляющих частей заработной платы работника устанавливается в Положении об оплате труда работников ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР, и трудовом договоре работника.

5.2. Работникам производится выплата с учетом повышающего коэффициента к окладу за непрерывный стаж работы в социальной сфере:

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 0,10
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 0,20
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 0,30
- при стаже работы свыше 10 лет – 0,40.

5.2.1. Персональный повышающий коэффициент от 1го до 3х окладов по должности может устанавливаться работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки и профессионального стажа. Решение принимается руководителем ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР, персонально, в отношении конкретного работника.

5.2.2. Работникам, которым присвоена ученая степень, устанавливается повышающий коэффициент в размере

- За звание «Кандидат наук» - 0,10
- За звание «Доктор наук» - 0,20
- За звание «Почетный работник»- 0,20
- За звание «Заслуженный работник»- 0,15

5.3 В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц:

- **За первую половину месяца- 15 числа оплачиваемого месяца;**
- **За вторую половину месяца- в последний день расчетного месяца.**

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится на кануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При выплате заработной платы работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплата заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и(или) других выплат причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждена работодателем с учетом представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается работнику как правило, вместе выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

- При 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 одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и(или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ)

5.4. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и Кабардино-Балкарской Республики.

5.5. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, устанавливается процентная надбавка 4% от оклада ст. 147 ТК РФ. Конкретные размеры оплаты труда, за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда и Положением об оплате труда.

5.6. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и не рабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленными в Положении об оплате труда работников учреждения, законодательством РФ и КБР.

5.7. За каждый час ночной работы производится доплата в размере 50% должностного оклада работника. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

5.9. Во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ за работниками ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР сохраняется средний заработок. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, установленные в ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Исчисление размера средней заработной платы производится в порядке, определенном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.10. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат,

причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленными (ст.236) ТК РФ.

5.11. Образовавшаяся в результате производственной деятельности за определенный период, экономия фонда заработной платы, распределяется между работниками учреждения, после уведомления и согласования с Главным распорядителем бюджетных средств (Министром Труда и Социальной Защиты КБР)

6.УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

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

6.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ, (ст.214) ТК РФ по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов; -применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- предусматривать средства на мероприятия по охране труда, определенное соглашением по охране труда);
- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания. Постановления должностных лиц пожарной охраны;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожара, не допускать их использование не по назначению;
- проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в соответствии с ФЗ от28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по согласованию с Профкомом. В состав комиссии включить членов Профкома и комиссию по охране труда.

6.2.1 Работодатель приостанавливает работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на них по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда, на основании приказа директора.

6.2.2 Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

6.2.3 На время приостановки работ на рабочих местах в случае, указанном в

п. 6.2.1 настоящего раздела, за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

6.2.4 Работодатель разрабатывает и утверждает план мероприятий для устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Копию плана мероприятий Работодатель направляет в территориальное отделение Государственной инспекции труда.

6.2.5 Работодатель возобновляет деятельность на рабочих местах, указанных в п.6.2.1. настоящего раздела, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

6.2.6 Работодатель в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

6.2.7. Работодатель регистрирует микроповреждение (микротравму) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации.

6.2.8 С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, Работодатель создает приказом комиссию в составе трех человек.

6.2.9. По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микроповреждению (микротравме) с привлечением руководителя структурного подразделения, где работает работник.

6.2.10. Работодатель направляет работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), выяснится, что работник нарушил требования охраны труда.

6.3. приобретение и выдачу за счет собственных средств, сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда стажировку и проверку знаний требований охраны труда, согласно постановлению правительства РФ № 2464 от 24.12.2021г.

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и Коллективной защиты;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), 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 (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти Кабардино-Балкарской республики в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных и республиканских органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев в учреждении и при получении профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном (ст. 372) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

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

6.5. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.6. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.7. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном [порядке](#) обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в [части второй статьи 227](#) настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым [законодательством](#) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.8. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными [законами](#);
- [обеспечение](#) в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном [законодательством](#) Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- [обучение](#) по охране труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы

работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

7. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ.

7.1. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст. 167 ТК РФ);

- запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;

- направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Данные гарантии предоставляются также 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 или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ воинской обязанности и военной службе>>, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы 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 (ст.259 ТК РФ).

7.2. Работникам на основании заявлений с подтверждающими документами, выплачивается материальная помощь социального характера и осуществляется финансовая поддержка работников при наличии определенных социальных потребностей (на лечение, заключение брака, рождение ребенка, в связи со смертью близкого родственника). Указанные выплаты работникам производятся при наличии экономии фонда заработной платы, социальным работникам за счет внебюджетного фонда, в размере одного должностного оклада.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профком обязуется:

8.1. способствовать соблюдению работниками учреждения служебного распорядка (правил внутреннего трудового распорядка), полному, своевременному и качественному выполнению ими служебных (трудовых) обязанностей;

8.2. представлять от имени работников - членов профсоюза (при наделении его полномочиями от имени всех работников учреждения), при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;

8.3. вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

8.4. оспаривать решения, принимаемые Работодателем в сфере управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного Договора, соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;

8.5. контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного Договора;

8.6. представлять интересы членов профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

8.7. добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения Соглашения по охране труда;

8.8. обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитетах (комиссиях) по охране труда представителей Профкома;

8.9. осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников, сокращением должностей гражданской службы;

8.10. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда в учреждении, добиваться устранения выявленных нарушений, добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

8.11. осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников учреждения;

8.12. организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников учреждения и членов их семей;

8.13. вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении Коллективного Договора;

8.14. требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц учреждения к дисциплинарной ответственности за невыполнение Коллективного Договора;

8.15. представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права и интересы членов профсоюза, гарантированные законодательством о труде, настоящим Коллективным Договором, в органах по рассмотрению трудовых споров;

8.16. представлять и защищать интересы работников учреждения, не являющихся членами профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной

организацией, перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

8.17. представлять интересы пострадавших гражданских служащих и работников-членов профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников учреждения по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

8.18. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении;

8.19. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников учреждения и членов их семей;

8.20. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в учреждении по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

8.21. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам учреждения (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

8.22. при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работникам учреждения, требовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер - п. п. 3, 4 ст.20 Закона N21 О-ФЗ;

8.23. создать при Профкоме комиссию по работе среди молодежи;

8.24. активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

8.25. проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза;

8.26. оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и Дополнительных гарантий;

8.27. контролировать обязательность прохождения предварительного медицинского осмотра при заключении Работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия;

8.28. информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;

8.29. поощрять молодежный профсоюзный актив учреждения, ведущий эффективную производственную и общественную работу;

8.30. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование;

8.31. осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования;

8.32. активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

8.33. организовывать совместно с Профкомом проведение новогодних праздников для работников.

8.34. выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Федеральным Законом от 09.02.2009г. №210 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». ТК РФ и другими законодательными актами РФ.

9.2. Работодатель признает, что Профком является полномочным представителем работников учреждения (ст.29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ М210-ФЗ) по вопросам:

защиты социально-трудовых прав и интересов гражданских служащих и работников;

содействия их занятости;

ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроль за его выполнением;

соблюдения законодательства о труде;

урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.3. Работодатель, должностные лица учреждения оказывают содействие профорганизации, Профкому в их деятельности. Работодатель рассматривает заявление Профкома о нарушении руководителем структурного подразделения учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, и сообщает о результатах его рассмотрения в Профком. В случаях, когда факт нарушения подтвердится, Работодатель обязан применить к руководителю структурного подразделения учреждения, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

9.4. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии со ст.52 ТК РФ, п. 3 ст. 16 ФЗ 10-ФЗ.

9.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа - Профкома, работодатель обязуется:

9.5.1. не препятствовать уполномоченным представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

9.5.2. предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню;

9.5.3. обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений работников учреждения членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уплачивающих денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией;

9.5.4. безвозмездно предоставлять Профкому помещение как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для работников месте; при этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляется Работодателем;

9.5.5. предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с Работодателем;

9.5.6. На основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных

органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в учреждении;

9.5.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств (п.3 ст.28) ФЗ №210 О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности;

предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением Коллективного Договора) с сохранением средней заработной платы:

- председателю Профкома до 5 часов в месяц;
- уполномоченным профсоюза по охране труда до 3х часов в .
месяц. .

Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.5.8. Руководитель учреждения устанавливает Председателю Профкома доплату в размере – 10-% от оклада, за ведение работы Профсоюзной организации ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР. В пределах экономии фонда заработной платы работников.

10. Условия труда и социальной гарантии молодежи.

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет. В целях пополнения организаций молодыми кадрами: рабочими, специалистами, более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения их занятости с уровнем дохода, обеспечивающим достойную жизнь.

10.1 Работодатель обязуется:

- Оказать содействие профкому в создании комиссии по работе с молодежью, содействовать становлению и развитию молодежных общественных организаций;
- Создавать условия для стимулирования труда работающей молодежи, заключать ученические договоры в соответствии с гл.32 ТК РФ;

- Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 [N 90-ФЗ](#), от 02.07.2013 [N 185-ФЗ](#))

К дополнительным отпускам, предусмотренным [статьями 173 - 176](#) ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

- Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с п.1 ст. 173 ТК РФ.

- Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям; обратить внимание на подготовку молодых рабочих кадров через систему профессионального образования, предусмотрев в них проведение производственной практики с оплатой труда не ниже 1 разряда тарифной ставки;

- Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского и культурного обслуживания молодых работников, по организации их оздоровления, отдыха и досуга.

- Решать вопросы продвижения по службе молодых работников с соответствующим повышением заработной платы;

- Решение вопросов по молодежным проблемам производится с учетом мнения комиссии профкома по работе с молодежью;

- Проводить во всех филиалах учреждения встречи руководителей с молодежью.

10.2. Профком обязуется:

- Создать в профкоме комиссию по работе с молодежью;

- Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;

- Анализировать законодательство о молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социально-трудовых прав и гарантий работающей молодежи;
- Широко информировать молодых работников о задачах профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов;
- Оказывать помощь в соблюдении установленных законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой в соответствии ст.173-177 ТК РФ);
- Контролировать своевременное прохождение обязательного предварительного медицинского освидетельствования несовершеннолетних работников в соответствии со ст. 69 ТК;
- Не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности (ст.70 ТК);
- Контролировать предоставление оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет в соответствии со ст.122-124 ТК;
- Контролировать соблюдение прав работника в возрасте до 18 лет при расторжении с ним трудового договора по инициативе работодателя (ст.269 ТК);
- Осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу.

11.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует в течение всего срока. По истечению срока принимается новый.

11.2. До истечения срока Коллективного договора Стороны имеют право продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

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

11.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 5 (пяти) дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

11.6. Контроль за выполнением Коллективного Договора осуществляется их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением Коллективного Договора, соответствующими органами по труду.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного Договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный Договор.

11.7. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

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

11.9. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего Коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

11.10. Ни одна из сторон не может в течении установленного срока действия Коллективного Договора, в одностороннем порядке, изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

11.11. Неотъемлемой частью Коллективного Договора являются приложения к нему.

«Согласовано»

Председатель первичной профсоюзной
организации ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ
КБР _____ М.М.Шогенцукова
«__» _____ 2023г.

«Утверждаю»

Приложение № 1
к коллективному договору
и.о. директора _____ М.М. Абитов
«__» _____ 2023г.

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда государственное казенное учреждение «Республиканский комплексный центр социального обслуживания населения» МТ и СЗ КБР. на период 2023-2026гг.

1. Общие положения.

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо их уровни с учетом применения средств индивидуальной (коллективной) защиты и управления профессиональными рисками не превышают установленных нормативов.

Вредный производственный фактор - фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к профессиональному заболеванию работника.

Опасный производственный фактор - фактор производственной среды или трудового процесса, воздействие которого может привести к травме или смерти работника.

Опасность - потенциальный источник нанесения вреда здоровью работника в процессе трудовой деятельности.

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Общие требования к организации безопасного рабочего места устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Средство индивидуальной защиты - средство, используемое для предотвращения или уменьшения воздействия на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также для защиты от загрязнения.

Средства коллективной защиты - технические средства защиты работников, конструктивно и (или) функционально связанные с производственным оборудованием, производственным процессом, производственным зданием (помещением), производственной площадкой, 22 производственной зоной, рабочим местом (рабочими местами) и используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов.

Производственная деятельность - совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда, а также требования охраны труда, установленные локальными нормативными актами работодателя, в том числе правилами (стандартами) организации и инструкциями по охране труда.

Государственная экспертиза условий труда - оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Стандарты безопасности труда - правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

Профессиональный риск - вероятность нанесения вреда здоровью работника в результате воздействия на него вредного и (или) опасного производственного фактора при исполнении им своей трудовой функции с учетом возможной тяжести повреждения здоровья.

Управление профессиональными рисками - комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя выявление опасностей, оценку профессиональных рисков и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению их повышения, мониторинг и пересмотр выявленных профессиональных рисков.

1.1. Работодатель обязан обеспечить (ст. 212 ТК РФ):

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

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

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

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 30.12.2008 N 313-ФЗ, т.е. их сертификация осуществляется в порядке, установленном Постановлением Госстандарта России от 19 июня 2000 г. N 34 "Об утверждении и введении в действие Правил проведения сертификации средств индивидуальной защиты". То есть при покупке средств защиты работодатель должен проверить наличие знака соответствия и ознакомиться с сопроводительной документацией, подтверждающих, что данная продукция сертифицирована. Согласно пункту 6 Правил приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты, не имеющих сертификата соответствия, не допускается);

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций утвержден Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. N 1/29);

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях при наличии материально-технической и финансовой возможности работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, а также оказывается содействие работникам, заболевшим на рабочем месте, в вызове скорой неотложной помощи в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

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

- выполнение предписаний должностных лиц 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 24 представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

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

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

1.2. Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда (п. 2 ст. 2 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации").
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

1.3. За нарушение обязанностей по охране труда работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, включая увольнение по п.5 ст. 81 ТК РФ.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

№ п/п	Содержание мероприятия	Кол-во	Стоимость работ в тысяч. руб	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
						всего	В т.ч. женщин
1.	Соблюдение режима труда и отдыха в соответствии с законодательством	-	-	Постоянно	руководитель, ответственный по ОТ	1228	1051
2.	Пересмотр и обновление инструкций по охране труда в соответствии с действующими ГОСТ	-	-	по мере необходимости (1 раз в 5 лет)	ответственный по ОТ	-	-
3.	Пополнение методической литературы по охране труда	-	1,0	По мере необходимости	ответственный по ОТ	-	-
4.	Обучение руководителей, специалистов, работников по	15	30,0	по срокам (1 раз в 3 года)	руководитель, ответственный по ОТ	15	12

	охране труда						
5.	Обучение работников по оказанию первой помощи			ежегодно	руководитель, ответственный по ОТ	13	10
6.	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников учреждения в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90	-	-	В течение года	ответственный по ОТ	1228	1051
7.	Приобретение специальной одежды и специальной обуви	664	78,425	1 раз в год	руководитель, ответственный по ОТ	664	660
8.	Обеспечение дезинфицирующими и моющими средствами	75	37,280	В течение года	руководитель, ответственный по ОТ	664	1051
9.	Проведение ежегодного технического обслуживания огнетушителей	-	-	1 раз в год	ответственный по ОТ, заведующий хозяйством	-	-
10.	Проведение специальной оценки труда	28		2023г.	ответственный по ОТ	28	21

Разработал: ответственный по ОТ

Ойтова Л.М.

Согласовано: зам гл бухгалтера

Балкизов А.Ж.

«Согласовано»
«Утверждаю»
Председатель профсоюзного комитета
ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР
«11» июля 2023г.

И.о.директора
ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР
«11» июля 2023г.

_____ М.М. Шогенцукова

_____ М.М. Абитов

**Правила
внутреннего трудового распорядка
государственного казенного учреждения
«Республиканский комплексный центр социального обслуживания
населения»**

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – **Правила**) государственного казенного учреждения «Республиканский комплексный центр социального обслуживания населения» МТ и СЗ КБР (далее – **Учреждение**) устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ) и иными федеральными законами порядок приема, перевода и увольнения работников Учреждения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания и иные вопросы регулирования трудовых отношений работников Учреждения.

1.2. Правила направлены на создание условий, способствующих эффективному труду, укреплению дисциплины труда, рациональному использованию рабочего времени и повышению результативности профессиональной трудовой деятельности.

2. Основные принципы и этические правила служебного поведения, которыми надлежит руководствоваться работникам Учреждения

2.1. Основные принципы служебного поведения работников Учреждения являются основой поведения граждан Российской Федерации в связи с осуществлением ими профессиональных должностных обязанностей в социальной сфере.

2.2. Работники Учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы по

предоставлению населению мер социальной поддержки и оказанию социальных услуг;

б) исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности работника Учреждения;

в) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий Учреждения;

г) не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и учреждениям, противодействовать и не подчиняться не отвечающим интересам клиентов влиянию отдельных должностных лиц и административному давлению;

д) соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы с целью расширения возможностей их предоставления нуждающимся в поддержке клиентам, в первую очередь несовершеннолетним, а также другим лицам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;

е) обеспечивать безопасность оказываемых социальных услуг для жизни и здоровья получателей социальных услуг;

ж) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

з) соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на служебную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;

и) соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;

к) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

л) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям граждан различных национальностей и народностей России, учитывать их культурные особенности, вероисповедание, способствовать сохранению самобытности;

м) защищать и поддерживать человеческое достоинство получателей социальных услуг, учитывать их индивидуальность, интересы и социальные потребности на основе построения толерантных отношений с ними;

н) уважать права получателей социальных услуг, гарантировать им непосредственное участие в процессе принятия решений на основе предоставления полной информации, касающейся конкретного получателя социальных услуг в конкретной ситуации;

о) соблюдать конфиденциальность информации о получателе социальных услуг, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для обеспечения нераспространения полученных сведений доверительного характера;

п) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении должностных обязанностей работника

Учреждения, а также не допускать конфликтных ситуаций, способных дискредитировать их деятельность;

р) не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;

с) соблюдать установленные в государственном органе, органе местного самоуправления и Учреждении правила публичных выступлений и предоставления служебной информации;

т) уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;

у) нести личную ответственность за результаты своей деятельности;

ф) стимулировать участие добровольцев, прежде всего из числа молодежи, в деятельности Учреждения по предоставлению получателям необходимых социальных услуг.

2.3. В служебном поведении работнику Учреждения необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

2.4. В служебном поведении работника Учреждения недопустимы:

а) любого вида высказывания и действия дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

б) грубости, пренебрежительный тон, заносчивость, предвзятые замечания, предъявление неправомерных, незаслуженных обвинений;

в) угрозы, оскорбительные выражения или реплики, действия, препятствующие нормальному общению или провоцирующие противоправное поведение;

г) курение в служебных помещениях, при посещении получателей социальных услуг на дому, во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

2.5. Работники Учреждения обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам социального обслуживания, нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, Кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, а также другие локальные правовые акты Учреждения.

2.6. Работники Учреждения несут ответственность перед получателями социальных услуг за результаты своей деятельности.

2.7. Работники Учреждения обязаны противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

2.8. Работники Учреждения должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять толерантность в общении с гражданами и коллегами.

3. Порядок приема, перевода и увольнения работников

3.1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании заключенного трудового договора.

3.2. 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, если трудовой договор заключается впервые;
- [документ](#), подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- 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, указанной в статье 351.1 Трудового кодекса РФ, в которой не допускаются к работе лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

При заключении трудового договора впервые работодателем [оформляется](#) трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

Лицо, поступающее на работу по совместительству, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами трудовая книжка на работника не оформлялась.

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ трудовая книжка на работника не ведется).

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 (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ трудовая книжка на работника не ведется).

3.3. Работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств проходят профессиональный отбор и профессиональное обучение в соответствии с приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 11 марта 2016 года № 59 «Об утверждении Порядка прохождения профессионального отбора и профессионального обучения работниками, принимаемыми на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств автомобильного транспорта и городского наземного электрического транспорта.

3.3.1. Работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, предоставляют дополнительно к документам, указанным в пункте 3.2 настоящих Правил:

водительское удостоверение на право управления транспортным средством соответствующей категории;

медицинское заключение о наличии (об отсутствии) у кандидатов в водители транспортных средств) медицинских противопоказаний, медицинских показаний или медицинских ограничений к управлению транспортными средствами.

3.4. Лицом, признанным федеральным учреждением медико-социальной экспертизы инвалидом, при поступлении на работу в Учреждение, кроме документов, указанных в пункте 3.2 настоящих Правил по желанию, представляется справка об установлении инвалидности и индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалидов.

3.5. При поступлении на работу (до заключения трудового договора) специалист по кадрам обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, с должностной инструкцией по предлагаемой должности, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, в том числе с документами, устанавливающими порядок обработки

персональных данных работников, а также с его правами и обязанностями в данной области, включая уведомление о том, что данные могут быть использованы лишь в целях для которых они сообщены.

Вновь принятые работники, а также работники, переводимые на другую работу, обязаны пройти обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

Специалист по охране труда обязан:

- обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда и недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, а также проведение с работниками противопожарного инструктажа и обучения работников, ответственных за пожарную безопасность, пожарно-техническому минимуму;

- организовать прохождение вводного противопожарного инструктажа с вновь принимаемыми на работу лицами в течение первого месяца их работы;

- организовать прохождение вводного инструктажа по гражданской обороне с вновь принимаемыми на работу лицами в течение первого месяца их работы.

3.6. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен [Трудовым кодексом](#) РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных [Трудовым кодексом](#) РФ, иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

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.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника ему выдается надлежаще заверенная копия приказа.

3.7. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

3.7.1. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

3.7.2. Срок испытания не может превышать трех месяцев, для директора и его заместителей – не более шести месяцев.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

3.7.3. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

3.7.4. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

3.7.5. В период испытания работник обязан соблюдать настоящие Правила и выполнять трудовую функцию, обусловленную заключенным с ним трудовым договором. Все нормативные правовые акты, регулирующие труд работников Учреждения, в том числе касающиеся оплаты труда, распространяются на работника полностью.

3.7.6. Отсутствие в трудовом договоре условий об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

3.7.7. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

3.8. Для выполнения своих служебных обязанностей работникам выдается служебное удостоверение.

3.9. С работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество, могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества.

3.10. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 [ст. 72.2](#) Трудового кодекса РФ.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

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 в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, который составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр дополнительного соглашения передается работнику, другой экземпляр хранится у специалиста по кадрам. Получение работником экземпляра дополнительного соглашения должно подтверждаться подписью работника на экземпляре дополнительного соглашения, хранящемся у специалиста по кадрам.

Перевод работника на другую работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ о переводе работника на другую работу объявляется работнику под роспись.

3.11. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным **Трудовым кодексом РФ**, а именно:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа муниципального учреждения;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных **Трудовым кодексом РФ** или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;
- по основаниям, указанным в статьях 278, 288, 327.6 Трудового кодекса РФ.

3.11.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

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

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

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

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ трудовая книжка на работника не ведется) и произвести с ним расчет в соответствии со **статьей 140** Трудового кодекса РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанные с работой.

3.11.7. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника специалист по кадрам обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

3.12. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников.

3.12.1. Учреждение в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

3.12.2. Работник Учреждения, который отвечает за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников, назначаются приказом директора Учреждения. Указанный в приказе работник должен быть ознакомлен с ним под подпись.

3.12.3. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсионный фонд не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем

окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

3.12.4. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в Учреждении способом, указанным в заявлении работника:

на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении — в день прекращения трудового договора.

3.12.5. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя rkscon.kbr@list.ru

При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

наименование работодателя;

должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор);

просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;

адрес электронной почты работника;

собственноручная подпись работника;

дата написания заявления.

Сведения о трудовой деятельности не предоставляются работнику, если в отношении него ведется трудовая книжка в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса РФ.

3.12.6. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом с уведомлением на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

4. Основные права и обязанности работника

4.1. Работники Учреждения имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

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

- получать своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а именно:

- **За первую половину месяца- 15 числа оплачиваемого месяца;**

- За вторую половину месяца- в последний день расчетного месяца.

- 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;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном **Трудовым кодексом РФ**, 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 Учреждением в предусмотренных **Трудовым кодексом РФ**, иными федеральными законами 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, включая право на забастовку, в порядке, установленном **Трудовым кодексом РФ**, иными федеральными законами;

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

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

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

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- 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 сообщать 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);

- не разглашать сведения, составляющие служебную тайну, ставшую известной ему.

4.3. Работники не вправе:

- использовать в неслужебных целях средства материально-технического, финансового и информационного обеспечения;

- выносить из зданий, а также перемещать в другие кабинеты мебель, оборудование, инвентарь без согласования с должностным лицом Учреждения, на которого возложена материальная ответственность.

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

5. Основные права и обязанности работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены **Трудовым кодексом РФ**, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный 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 в порядке, установленном **Трудовым кодексом РФ**, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

5.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия 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;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ и трудовым договором, а именно:

- **За первую половину месяца- 15 числа оплачиваемого месяца;**

- **За вторую половину месяца- в последний день расчетного месяца.**

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном **Трудовым кодексом РФ**;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- своевременно выполнять предписания 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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных **Трудовым кодексом РФ**, иными федеральными законами формах;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены **Трудовым кодексом РФ**, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Работникам Учреждения, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Нормальная

продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Рабочий день начинается и заканчивается по персональному графику учреждения (Приложение №_9_). Накануне праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час.

При совпадении выходного и нерабочих праздничных дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Перерыв для отдыха и питания так же устанавливается персональным графиком учреждения

6.1.1. Женщинам, из числа социальных работников, специалиста по социальной работе, работающим в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

Социальным работникам, специалисту по социальной работе устанавливается следующий режим работы согласно графику учреждения (Приложение №_1_)

Выходные дни – суббота, воскресенье.

Накануне праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в статье 112 Трудового кодекса РФ.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

6.2. На основании статьи 93 Трудового кодекса РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) 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), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При установлении неполного рабочего времени беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю) ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) или сотруднику, который ухаживает за больным членом семьи, время начала, окончания работы, а также перерывов в работе устанавливается с учетом пожеланий работника.

Перерыв для отдыха и питания может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов.

6.3. Для работников, указанных в пунктах 6.4-6.5 устанавливается по соглашению с работодателем иной режим рабочего времени.

6.4. В целях санитарной обработки помещений для уборщиков служебных помещений Учреждения по соглашению с работодателем устанавливается следующий режим рабочего времени - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Рабочий день начинается с 11-00 часов и заканчивается в 20-00 часов. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час.

Перерыв для отдыха и питания устанавливается с 16-00 часов до 17-00 часов.

При совпадении выходного и нерабочих праздничных дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6.5. Режим рабочего времени и времени отдыха водителей, осуществляющих доставку граждан, страдающих хронической почечной недостаточностью на процедуры программного гемодиализа в медицинские организации, подведомственные исполнительным органам государственной власти Белгородской области устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденным приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 20 августа 2004 года № 15.

Для водителей устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода три месяца.

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов в случае, если общая продолжительность управления автомобилем в течение периода ежедневной работы (смены) не превышает 9 часов.

При суммированном учете рабочего времени время управления автомобилем в течение периода ежедневной работы (смены) может быть увеличено до 10 часов, но не более двух раз в неделю. При этом суммарная продолжительность управления автомобилем за неделю не может превышать 56 часов и за две недели подряд - 90 часов (неделей считается период времени с 00 часов 00 минут 00 секунд понедельника до 24 часов 00 минут 00 секунд воскресенья).

При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха должна быть не менее 12 часов.

При суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа в течение рабочего дня (смены) вместе с работой по графику не должна превышать 12 часов, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1,3 части второй статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого водителя четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

В течение рабочего времени водитель должен исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с условиями Трудового договора, Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком работы (сменности).

Графики работы (сменности) на линии составляются Работодателем для водителей ежемесячно на каждый день (смену) с ежедневным и суммированным учетом рабочего времени и доводятся до сведения водителей не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Графиками работы (сменности) устанавливается время начала, окончания и продолжительность ежедневной работы (смены), время перерывов для отдыха и питания, время ежедневного (междусменного) и еженедельного отдыха. График работы (сменности) утверждается работодателем по согласованию с Председателем профсоюзного комитета государственного казенного учреждения «Республиканский комплексный центр социального обслуживания населения».

6.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных **Трудовым кодексом РФ**.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в порядке, установленном **Трудовым кодексом РФ**.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается в случаях и порядке, установленных **Трудовым кодексом РФ**.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.7. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные, праздничные дни, а также в ночное время допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены с правом отказаться от вышеперечисленной работы (ст. ст. 96, 99 и 113 Трудового кодекса РФ).

6.8. 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 медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в учреждении.

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

6.9. Руководители структурных подразделений Учреждения организуют учет рабочего времени работников Учреждения.

6.10. Ежегодный основной (удлиненный) оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам Учреждения продолжительностью 28 календарных дней;

- работающим инвалидам продолжительностью 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181 – ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью - 3 календарных дня

6.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

6.12. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

С учетом **статьи 124** Трудового кодекса РФ запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

6.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. 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 18 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 работодателя.

6.14. 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.

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

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

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

6.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ, а также в случаях предусмотренном Трудовым кодексом РФ и коллективным договором.

6.18. Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с обучением, за дни сдачи крови и ее компонентов и предоставленные, в связи с этим дни отдыха.

6.19. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день, один раз - в три года, с сохранением за ними места работы и среднего заработка (ч. 1 ст. 185.1 ТК РФ). Пенсионеры и предпенсионеры вправе проходить диспансеризацию два рабочих дня в году.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем (ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ). Сотрудник предоставляет работодателю заявление не позднее чем за неделю до дня освобождения от работы. Согласованный день работодатель укажет в приказе.

7. Оплата труда

7.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Порядок и условия выплаты заработной платы определяются положением об оплате труда работников государственного казенного учреждения «Республиканский комплексный центр социального обслуживания населения».

7.3. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц посредством перечисления денежных средств на банковский счет работника. За первую половину месяца зарплата выплачивается 15 числа текущего месяца (аванс) пропорционально отработанному времени, за вторую половину месяца – 30 числа текущего месяца, согласно отработанному времени.

Заработная плата выплачивается работнику на условиях, определенных коллективным договором и 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.

7.4. Положение об оплате труда издается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения».

7.5. Работодателем работнику обеспечиваются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ И КБР.

7.6. Перечисление пособий по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вступившим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком до полутора, пособие по временной нетрудоспособности (только в отношении граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча, а также радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне) осуществляется на карту национальной платежной системы «Мир».

8. Поощрения за труд

8.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, в связи с юбилейными датами, профессиональными праздниками, а также другими достижения в труде могут применяться следующие виды поощрения:

- выдача премии;
- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой.

8.2. Поощрения оформляются приказом работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника, в случае если по заявлению работника, трудовая книжка ведется в бумажном виде.

8.3. За особые трудовые заслуги работники могут представляться в установленном порядке к присвоению почетных званий, награждению государственными наградами Российской Федерации.

9. Ответственность сторон

9.1. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с [Трудовым кодексом](#) РФ и иными федеральными законами.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено [Трудовым кодексом](#) РФ или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного

ей ущерба.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной [Трудовым кодексом](#) РФ или иными федеральными законами.

9.2. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам ([статья 273 Трудового кодекса](#) РФ).

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено [Трудовым кодексом](#) РФ или иными федеральными законами.

9.3. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства, иных актов содержащих нормы трудового права, а также требований законодательства в области персональных данных, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном [Трудовым кодексом](#) РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

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

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

9.5. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

9.6. До применения дисциплинарного взыскания непосредственный руководитель, работник ответственного структурного подразделения, или иное должностное лицо по поручению работодателя должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.7. 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 представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

9.10. 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, ходатайства непосредственного руководителя.

9.11. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя Учреждения, его заместителей, руководителей структурных подразделения Учреждения по требованию представительного органа работников осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 195 Трудового кодекса РФ.

10. Заключительные положения

10.1. При решении вопросов, не урегулированных настоящими Правилами, работники и работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере трудового законодательства.

**Согласовано»
«Утверждаю»
Председатель профсоюзного комитета
организации ГКУ «РКЦСОН»
МТ и СЗ КБР**

**«11» июля 2023г.
_____ М.М. Шогенцукова**

**И.о.директора
ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР
Приложение № 1
к правилам внутреннего
трудового распорядка
«11» июля 2023г.
_____ М.М. Абитов**

Г Р А Ф И К Р А Б О Т Ы

Государственное казенное учреждение

**«Республиканского комплексного центра по социальному обслуживанию
населения»**

и подведомственных ему филиалов

МТ и СЗ КБР

ГРАФИК РАБОТЫ.
ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР.

Учетный период: год.

Выходные: суббота, воскресенье

Продолжительность ежедневной работы - 8 часов

**Продолжительность перерыва для отдыха и питания - 1 час
с 13ч. 00 мин. до 14 ч 00 мин.**

Время начала работы: 09 ч 00 мин.

Время окончания работы: 18 ч 00 мин

С графиком работы ознакомлен(а) _____ «___» _____ 2023г.

И.о. директора _____ М.М.Абитов.

ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР

ГРАФИК РАБОТЫ.

ГКУ «РКЦСОН филиал по г.о. Нальчик»

МТ и СЗ КБР.

Учетный период: год.

Выходные: суббота, воскресенье

Продолжительность ежедневной работы - 8 часов

**Продолжительность перерыва для отдыха и питания - 1 час
с 13ч. 00 мин. до 14 ч 00 мин.**

Время начала работы: 09 ч 00 мин.

Время окончания работы: 18 ч 00 мин

С графиком ознакомлен (а) _____ «__» _____ 2023г.

Зам директора

ГКУ «РКЦСОН филиал по г.о. Нальчик»

МТ и СЗ КБР. _____ Л.А. Шогенова.

ГРАФИК РАБОТЫ.

ГКУ «РКЦСОН филиал по г.о. Прохладный»

МТ и СЗ КБР.

Учетный период: год.

Выходные: суббота, воскресенье

Продолжительность ежедневной работы - 8 часов

**Продолжительность перерыва для отдыха и питания - 1 час
с 12ч. 00 мин. до 13 ч 00 мин.**

Время начала работы: 08 ч 00 мин.

Время окончания работы: 17 ч 00 мин

С графиком ознакомлен (а) _____ «__» _____ 2023г.

Зам директора

ГКУ «РКЦСОН филиал по г.о. Прохладный»

МТ и СЗ КБР. _____ Н.В. Сасикова

Г Р А Ф И К Р А Б О Т Ы.

ГКУ «РКЦСОН филиал по г.о. Баксан»

МТ и СЗ КБР.

Учетный период: год.

Выходные: суббота, воскресенье

Продолжительность ежедневной работы - 8 часов

**Продолжительность перерыва для отдыха и питания - 1 час
с 13ч. 00 мин. до 14 ч 00 мин.**

Время начала работы: 09 ч 00 мин.

Время окончания работы: 18 ч 00 мин

С графиком ознакомлен (а) _____ «__» _____ 2023г.

Зам директора

ГКУ «РКЦСОН филиал по г.о. Баксан»

МТ и СЗ КБР. _____ Л.Х. Тутова

Г Р А Ф И К Р А Б О Т Ы.

ГКУ «РКЦСОН филиал по Баксанскому муниципальному району»

МТ и СЗ КБР.

Учетный период: год.

Выходные: суббота, воскресенье

Продолжительность ежедневной работы - 8 часов

**Продолжительность перерыва для отдыха и питания - 1 час
с 12ч. 00 мин. до 13 ч 00 мин.**

Время начала работы: 08 ч 00 мин.

Время окончания работы: 17 ч 00 мин

С графиком ознакомлен (а) _____ «__» _____ 2023г.

Зам директора

ГКУ «РКЦСОН филиал по Баксанскому
муниципальному району» МТ и СЗ КБР. _____ И. Кабардова

Г Р А Ф И К Р А Б О Т Ы.

ГКУ «РКЦСОН филиал по Зольскому муниципальному району»

МТ и СЗ КБР.

Учетный период: год.

Выходные: суббота, воскресенье

Продолжительность ежедневной работы - 8 часов

**Продолжительность перерыва для отдыха и питания - 1 час
с 13ч. 00 мин. до 14 ч 00 мин.**

Время начала работы: 09 ч 00 мин.

Время окончания работы: 18 ч 00 мин

С графиком ознакомлен (а) _____ «__» _____ 2023г.

Зам директора

ГКУ «РКЦСОН филиал по Зольскому
муниципальному району» МТ и СЗ КБР. _____ Л.М.

Маршенкулова

Г Р А Ф И К Р А Б О Т Ы.

ГКУ «РКЦСОН филиал по Лескенский муниципальному району»

МТ и СЗ КБР.

Учетный период: год.

Выходные: суббота, воскресенье

Продолжительность ежедневной работы - 8 часов

**Продолжительность перерыва для отдыха и питания - 1 час
с 13ч. 00 мин. до 14 ч 00 мин.**

Время начала работы: 09 ч 00 мин.

Время окончания работы: 18 ч 00 мин

С графиком ознакомлен (а) _____ «___» _____ 2023г.

Зам директора

ГКУ «РКЦСОН филиал по Лескенскому

муниципальному району» МТ и СЗ КБР. _____ М.Б. Бекалдиева

Г Р А Ф И К Р А Б О Т Ы.

ГКУ «РКЦСОН филиал по Майскому муниципальному району»

МТ и СЗ КБР.

Учетный период: год.

Выходные: суббота, воскресенье

Продолжительность ежедневной работы - 8 часов

**Продолжительность перерыва для отдыха и питания - 1 час
с 12ч. 00 мин. до 13 ч 00 мин.**

Время начала работы: 08 ч 00 мин.

Время окончания работы: 17 ч 00 мин

С графиком ознакомлен (а) _____ «__» _____ 2023г.

Зам директора

ГКУ «РКЦСОН филиал по Майскому

муниципальному району» МТ и СЗ КБР. _____ Т.В. Гусева

Г Р А Ф И К Р А Б О Т Ы.

**ГКУ «РКЦСОН филиал по Прохладненскому муниципальному району»
МТ и СЗ КБР.**

Учетный период: год.

Выходные: суббота, воскресенье

Продолжительность ежедневной работы - 8 часов

**Продолжительность перерыва для отдыха и питания - 1 час
с 12ч. 00 мин. до 13 ч 00 мин.**

Время начала работы: 08 ч 00 мин.

Время окончания работы: 17 ч 00 мин

С графиком ознакомлен (а) _____ «__» _____ 2023г.

Зам директора

ГКУ «РКЦСОН филиал по Прохладненскому

муниципальному району» МТ и СЗ КБР. _____ Н.И. Слюнько

Г Р А Ф И К Р А Б О Т Ы.

**ГКУ «РКЦСОН филиал по Терскому муниципальному району»
МТ и СЗ КБР.**

Учетный период: год.

Выходные: суббота, воскресенье

Продолжительность ежедневной работы - 8 часов

**Продолжительность перерыва для отдыха и питания - 1 час
с 13ч. 00 мин. до 14 ч 00 мин.**

Время начала работы: 09 ч 00 мин.

Время окончания работы: 18 ч 00 мин

С графиком ознакомлен (а) _____ «___» _____ 2023г.

Зам директора

ГКУ «РКЦСОН филиал по Терскому

муниципальному району» МТ и СЗ КБР. _____ А.А. Желихажев

Г Р А Ф И К Р А Б О Т Ы.

ГКУ «РКЦСОН филиал по Урванскому муниципальному району»

МТ и СЗ КБР.

Учетный период: год.

Выходные: суббота, воскресенье

Продолжительность ежедневной работы - 8 часов

**Продолжительность перерыва для отдыха и питания - 1 час
с 13ч. 00 мин. до 14 ч 00 мин.**

Время начала работы: 09 ч 00 мин.

Время окончания работы: 18 ч 00 мин

С графиком ознакомлен (а) _____ «__» _____ 2023г.

Зам директора

ГКУ «РКЦСОН филиал по Урванскому
муниципальному району» МТ и СЗ КБР. _____ Р.Х. Утижева

Г Р А Ф И К Р А Б О Т Ы.

ГКУ «РКЦСОН филиал по Чегемскому муниципальному району»

МТ и СЗ КБР.

Учетный период: год.

Выходные: суббота, воскресенье

Продолжительность ежедневной работы - 8 часов

**Продолжительность перерыва для отдыха и питания - 1 час
с 13ч. 00 мин. до 14 ч 00 мин.**

Время начала работы: 09 ч 00 мин.

Время окончания работы: 18 ч 00 мин

С графиком ознакомлен (а) _____ «__» _____ 2023г.

Зам директора

ГКУ «РКЦСОН филиал по Чегемскому
муниципальному району» МТ и СЗ КБР. _____ К.А. Адыгеунов

Г Р А Ф И К Р А Б О Т Ы.

ГКУ «РКЦСОН филиал по Черекскому муниципальному району»

МТ и СЗ КБР.

Учетный период: год.

Выходные: суббота, воскресенье

Продолжительность ежедневной работы - 8 часов

**Продолжительность перерыва для отдыха и питания - 1 час
с 13ч. 00 мин. до 14 ч 00 мин.**

Время начала работы: 09 ч 00 мин.

Время окончания работы: 18 ч 00 мин

С графиком ознакомлен (а) _____ «__» _____ 2023г.

Зам директора

ГКУ «РКЦСОН филиал по Черекскому
муниципальному району» МТ и СЗ КБР. _____ А.Т. Ульбашева

Г Р А Ф И К Р А Б О Т Ы.

**ГКУ «РКЦСОН филиал по Эльбрусскому муниципальному району»
МТ и СЗ КБР.**

Учетный период: год.

Выходные: суббота, воскресенье

Продолжительность ежедневной работы - 8 часов

**Продолжительность перерыва для отдыха и питания - 1 час
с 13ч. 00 мин. до 14 ч 00 мин.**

Время начала работы: 09 ч 00 мин.

Время окончания работы: 18 ч 00 мин

С графиком ознакомлен (а) _____ «__» _____ 2023г.

Зам директора

ГКУ «РКЦСОН филиал по Эльбрусскому
муниципальному району» МТ и СЗ КБР. _____ М.А. Этезов

Согласовано:

**Председатель Профсоюзного комитета
ГКУ «РКЦСОН» МТ СЗ КБР**

« 11 » июля 2023г.

УТВЕРЖДАЮ:

**И.о.директора
ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР**

М.М. Абитов
« 11 » июля 2023г.

**Положение об оплате труда работников
Государственного казенного учреждения
«Республиканский комплексный центр социального обслуживания
населения» Министерства труда и социальной защиты
Кабардино-Балкарской Республики**

1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Государственного казенного учреждения «Республиканский комплексный центр социального обслуживания населения» Министерства труда и социальной защиты Кабардино-Балкарской Республики (далее именуется Положение) разработано на основании Постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики №164-ПП от 06 июня 2013 года «О положении об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерства труда и социальной защиты Кабардино-Балкарской Республики» и изменений, вносимых в данное постановление, постановлением Правительства КБР №225-ПП от 06.10.2014г, Постановлением Правительства КБР от 27.04.2015г. № 80-ПП и Постановлением Правительства КБР от 29.04.2020г. №95-ПП, Распоряжение Правительства КБР №536-рп от 27.11.2020г. Распоряжение Правительства КБР №309-РП от 26.07.2021г., Распоряжение Правительства КБР №345-РП от 25.07.2022г.

2. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников государственного казенного учреждения «Республиканский комплексный центр социального обслуживания населения» Министерства труда и социальной защиты Кабардино-Балкарской Республики и включает в себя:

минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов;

наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя и главного бухгалтера учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики и настоящим Положением.

4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в

соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением и Коллективным договором Центра.

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

6. Министерство труда и социальной защиты Кабардино-Балкарской Республики (далее – Министерство) может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размер которых зависит от выполнения показателей эффективности и результативности деятельности учреждения в пределах ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

7. Размеры должностных окладов определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. Конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладу утверждается штатным расписанием Центра, по согласованию с Министерством труда и социальной защиты КБР.

8. Должностной оклад руководителя устанавливается в соответствии с показателями, характеризующими группу по оплате труда руководителя учреждения.

9. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, устанавливаются часовые ставки заработной платы.

10. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

10. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по профессиям рабочих

10.1. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада,
--------------------------	--	----------------------------

		в рублях
1 квалификационны й уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; мойщик посуды; буфетчик; оператор котельной; оператор стиральных машин; официант; парикмахер; пекарь; плотник; повар; садовник; слесарь-сантехник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий; швея; электромонтер.	5267

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" - до 2,50.

10.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационны й уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, буфетчик	5638

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" - до 2,50.

11. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общепрофессиональным должностям служащих

11.1. Профессиональная квалификационная группа

"Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	агент по закупкам; агент по снабжению; делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь;	5683

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" - до 2,50.

11.2. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	администратор; специалист по кадрам; секретарь руководителя; техник; техник-программист;	6382
2 квалификационный уровень	заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий прачечной.	6872
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	7275

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" - до 3,00.

11.3. Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада,

		в рублях
1 квалификационны й уровень	Ведущий аналитик; методист; бухгалтер; делопроизводитель; специалист по охране труда; инженер по охране труда и технике безопасности; (программист); психолог; социолог; специалист по кадрам; сурдопереводчик; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; юрисконсульт;	7409
5 квалификационны й уровень	главные специалисты: в отделах; заместитель главного бухгалтера;	9459

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" - до 3,00.

11.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационны й уровень	начальник отдела правовой и кадровой работы; начальник методического и информационно- аналитического отдела; начальник отдела экономики и государственных закупок (спецотдела и др.)	9743
3 квалификационны й уровень	Заместители директора (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	13295

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности

специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" - до 3,00.

12. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям медицинских и фармацевтических работников

12.1. Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	санитарка; санитарка (мойщица); младшая медицинская сестра по уходу за больными; сестра-хозяйка;	5563

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня" - до 4,50.

12.2. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре; инструктор по трудовой терапии; медицинский дезинфектор; инструктор по трудовой терапии; инструктор-дезинфектор; инструктор по лечебной физкультуре;	5663
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая; патронажная медицинская сестра.	5917
3	медицинская сестра; медицинская	6159

квалификационны й уровень	сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу;	
4 квалификационны й уровень	медицинская сестра процедурной;	6426
5 квалификационны й уровень	старшая медицинская сестра, лечебно- профилактического учреждения	6692

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал" - до 4,00.

12.3. Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
2 квалификационны й уровень	врачи-специалисты;	7787

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Врачи и провизоры" - до 5,50.

12.4. Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационны й уровень	заведующий (отделом, отделением, кабинетом,	8579

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)" - до 5,50.

13. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг

13.1. Профессиональная квалификационная группа
"Должности специалистов второго уровня,
осуществляющих предоставление социальных услуг"

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационны й уровень	социальный работник - основное и среднее (полное) общее образование	5421
2 квалификационны й уровень	социальный работник - начальное профессиональное образование, среднее профессиональное образование, неполное высшее образование	5692
3 квалификационны й уровень	социальный работник - высшее профессиональное образование	5966

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг" - до 4,00.

13.2. Профессиональная квалификационная группа
"Должности специалистов третьего уровня
в учреждениях здравоохранения и осуществляющих
предоставление социальных услуг"

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационны й уровень	специалист по профессиональной ориентации инвалидов; специалист по физиологии труда; специалист по социальной работе; инструктор- методист по лечебной физкультуре	8062

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" - до 3,00.

13.3. Профессиональная квалификационная группа
"Должности руководителей в учреждениях здравоохранения
и осуществляющих предоставление социальных услуг"

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
	заведующий отделением (социальной службой)	9579

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг" - до 3,00.

14. Минимальные размеры окладов
и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов
по должностям работников образования

14.1. Профессиональная квалификационная
группа должностей педагогических работников

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационны й уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	8761
2 квалификационны й уровень	социальный педагог; тренер-преподаватель	9117
3 квалификационны й уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; педагог-психолог; методист; инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	9891

4 квалификационны й уровень	преподаватель; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; учитель; учитель- дефектолог; учитель-логопед (логопед); тьютор; учитель- сурдопедагог	10709
-----------------------------------	--	-------

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ должностей педагогических работников - до 3,00.

15. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников культуры, искусства и кинематографии

15.1. Профессиональная квалификационная группа
"Должности работников культуры, искусства
и кинематографии среднего звена"

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационны й уровень	культурорганизатор;	6739

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" - до 2,20.

III. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

1. Настоящим Положением об оплате труда работников учреждения Государственного казенного учреждения «Республиканский комплексный центр социального обслуживания населения» МТ и СЗ КБР предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, присвоение ученой степени "кандидат наук" и "доктор наук", водителям "за классность".

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов

принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Должностной оклад определяется путем умножения размера минимального оклада на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3. Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

4. Повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы устанавливается всем работникам в зависимости от количества лет, проработанных в учреждениях.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу за непрерывный стаж работы:

при стаже работы от 1 года до 3 лет - 0,10;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 0,20;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 0,30;

при стаже работы свыше 10 лет - 0,40.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу за непрерывный стаж работы определяется путем умножения должностного оклада на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Исчисление стажа, дающего право на установление повышающих

коэффициентов за непрерывный стаж работы, производится в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

5. Медицинским работникам с высшим и средним медицинским и фармацевтическим образованием, педагогическим работникам, специалистам по социальной работе и социальным работникам, осуществляющим предоставление социальных услуг, в целях стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности устанавливаются выплаты за квалификационную категорию в размере:

20 процентов - при наличии высшей квалификационной категории;

15 процентов - при наличии первой квалификационной категории;

10 процентов - при наличии второй квалификационной категории (по итогам аттестации)

Выплаты за квалификационную категорию определяются путем умножения должностного оклада на процент, устанавливаемый за категорию работника.

Квалификационная категория учитывается при работе этих работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория согласно дате приказа органа, при котором создана квалификационная комиссия.

Руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Квалификационная категория действует в течение 5 лет со дня издания приказа соответствующего органа о присвоении квалификационной категории.

За 3 месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник вправе письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке, а аттестационная комиссия обязана рассмотреть аттестационные материалы на присвоение или подтверждение квалификационной категории в течение 3 месяцев со дня их получения.

В случае уважительной причины по представлению руководителя учреждения срок переаттестации специалиста переносится на 3 месяца, в течение которых работнику выплачивается надбавка за квалификационную категорию.

В случае отказа специалиста от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается со дня истечения 3-летнего срока ее присвоения.

6. Работникам, которым присвоена ученая степень, устанавливается повышающий коэффициент в размере:

за звание "кандидат наук" - 0,10;

за звание "доктор наук" - 0,20.

Повышающий коэффициент к окладу за присвоение званий ученой степени "кандидат наук" и "доктор наук" устанавливается, если работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию и присвоение ученой степени не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

7. Изменение размеров окладов и надбавок производится в следующие сроки: при изменении ПКГ оплаты труда - согласно дате приказа по учреждению; при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия; при присуждении ученой степени - с даты подачи работником на имя работодателя письменного заявления об установлении повышающего коэффициента с приложением соответствующих подтверждающих документов о присуждении ученой степени; при изменении стажа непрерывной работы - со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

8. Сотрудникам – водителям устанавливается ежемесячная доплата в следующих размерах:

- за 1-й класс квалификации- в размере 25% тарифной ставки;
- за 2-й класс квалификации - в размере 10% тарифной ставки;
- за 3-й класс квалификации - надбавка не назначается.

9. Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ: за первые два часа в полуторном размере от оклада работника, а за последующие часы в двойном размере от оклада работника.

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

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о

специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий охраны труда;

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- выплаты за работу в отдаленных горных районах;

- выплату за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессии (должностей), сверхурочной работе, работе ночью, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ и других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата (надбавка).

По результатам специальной оценки условия труда за осуществление деятельности в условиях труда, отнесенных к вредным - класс 3.1. и класс 3.2., работнику устанавливается доплата в размере 4% должностного оклада (ст.147 ТК РФ) и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ)

3. Специалистам учреждений, работающим в административных центрах районов, устанавливаются повышенные на 10 процентов оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

Специалистам учреждений, работающим в сельской местности, устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

4. За работу в отдаленных горных районах республики устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,15 оклада работникам Учреждения следующих населенных пунктов и муниципальных районов:

Нейтрино, Былым, Верхний Баксан, Эльбрус, Тырныауз, Бедык Эльбрусского муниципального района;

Карасу, Безенги, Верхняя Балкария Черекского муниципального района;

Ташлы-Тала Лескенского муниципального района;

Хушто-Сырт, Булунгу, Нижний Чегем Чегемского муниципального района;

Хабаз, Кичмалка Зольского муниципального района..

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за работу в отдаленных горных районах не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу).

5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за добросовестное исполнение возложенных обязанностей,

увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленным законодательством минимального размера оплаты труда (ст.151 ТК РФ)

6. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя для замещения временно отсутствующего работника до выхода этого работника на работу.

При этом допускается перевод на работу, требующую более низкой квалификации, но только с письменного согласия работника (ст.72.2 ТК РФ)

7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Размер доплаты – 50 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время).

8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере одинарной дневной или часовой ставки должностного оклада с учетом ПКГ за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

9. Оплата труда работников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в соответствии с утвержденными показателями и критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников

учреждения, утвержденными его руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников).

Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения определяются и корректируются исходя из задач.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие выплаты и премии:

- надбавка за высокое качество работ;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы за отчетные периоды.

2. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- заместителя руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителю руководителя - по представлению заместителя руководителя учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения,
- на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

3. Оценка результатов труда работников учреждения осуществляется с учетом Критериев и показателей эффективности работы.

Размер выплаты за высокие результаты работы, а также выплаты премий по итогам работы определяются в процентном соотношении пропорционально набранному баллам через коэффициент трудового участия с учетом Критериев и показателей эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Премия по итогам работы за определенные периоды (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам на определенный срок. При определении размера выплаты учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.

5. Стимулирующая надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам на определенный срок при:

- соблюдении стандартов, регламентов, требований к процедурам при выполнении работ /оказании услуг;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;
- положительной оценке работы сотрудника со стороны клиентов (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

6. При премировании по итогам работы при выполнении за определенные периоды учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны клиентов по предоставленным социальным услугам;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество, применение в работе инновационных проектов социального обслуживания пожилых граждан, инвалидов и семей с детьми;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественное и своевременное ведение отчетной документации и др.

VI. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, заместителей и главного бухгалтера

1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностные оклады руководителям учреждений устанавливаются в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждений. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда утверждаются локальным нормативным актом Министерства труда, занятости и социальной защиты Кабардино-Балкарской Республики.

3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного

(муниципального) учреждения».

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей бюджетных и казенных учреждений с учетом стимулирующих и компенсационных выплат и средней заработной платы работников учреждений с учетом стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности **от 1 до 3**.

5. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6. Выплаты компенсационного характера руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

7. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с **разделом V** настоящего Положения с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

Повышающие коэффициенты, предусмотренные **разделом III** настоящего Положения, не применяются к окладам (должностным окладам) заместителей руководителя и главного бухгалтера.

VII. Основные подходы к формированию фонда оплаты труда учреждения и штатного расписания

1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера за счет бюджетных

ассигнований из республиканского бюджета КБР должен составлять не менее 30% от средств на оплату труда.

Фонд оплаты труда административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения может составлять не более 25 процентов от фонда оплаты труда учреждения (с учетом типа учреждения).

2. Фонд оплаты труда в учреждении состоит из фонда оплаты труда по должностным окладам и компенсационным выплатам и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

3. Экономия по фонду оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и штатов в системе социальной защиты населения республики может быть направлена на повышение оплаты труда работников.

4. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Кабардино-Балкарской Республики.

5. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Если в штатном расписании учреждений предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к ПКГ или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные оклады, то по таким должностям и профессиям минимальный оклад устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований по образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

1. При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников учреждений выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

Работникам учреждений, награжденным государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате, включая все виды ежемесячных надбавок и доплат к должностному окладу.

Работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается

указанная надбавка к заработной плате, исчисленной не ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

2. Норма рабочего времени работников учреждений устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4. В учреждении установлен посменный режим работы и ведется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в 1 квартал для работников следующих должностей и профессий:

- мойщик посуды;
- санитарка;
- повар;
- кухонный рабочий;
- медицинская сестра;
- сторож.

Работодатель обеспечивает отработку этими работниками суммарного количества рабочих часов в течение календарного года.

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени учреждения производится в соответствии с ТК РФ.

При суммированном учете рабочего времени расчет заработной платы производится исходя из часовой ставки.

Расчет часовой ставки определяется путем деления оклада (должностного

оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Согласовано:

Председатель Профсоюзного комитета
ГКУ «РКЦСОН» МТ СЗ КБР

« 11 » июля 2023г.

УТВЕРЖДАЮ:

Приложение № 1 к положению об оплате труда
работников ГКУ «РКЦСОН»
МТ и СЗ КБР
И.о.директора

_____ М.М. Абитов
« 11 » июля 2023г.

**Перечень профессий и должностей,
которым установлена доплата за работу с вредными условиями труда по филиалу в
Баксанском районе**

№ п/п	Профессия (должность)
1.	Слесарь-сантехник
2.	Уборщик служебных помещений
3.	Водитель автомобиля
4.	Социальный работник

**Перечень профессий и должностей, которым установлена доплата за работу с вредными
условиями труда по филиалу в Урванском районе**

№ п/п	Профессия (должность)
1.	Специалист по социальной работе ОССО
2.	Оператор стиральных машин
3.	Социальный работник
4.	Водитель автомобиля
5.	Слесарь - сантехник
6.	Парикмахер
7.	Садовник
8.	Уборщик служебных помещений

**Перечень профессий и должностей, которым установлена доплата за работу с вредными
условиями труда по филиалу в Зольском районе**

№ п/п	Профессия (должность)
1.	Врач-терапевт
2.	Медицинская сестра по массажу
3.	Инструктор ЛФК
4.	Старшая медицинская сестра
5.	Медицинская сестра
6.	Санитарка

Перечень профессий и должностей, которым установлена доплата за работу с вредными условиями труда по филиалу в Эльбрусском районе

№ п/п	Профессия (должность)
1.	Заместитель директора
2.	Бухгалтер
3.	Специалист по охране труда
4.	Инспектор по кадрам
5.	Делопроизводитель
6.	Водитель автомобиля
7.	Заведующая отделением
8.	Медицинская сестра
9.	Врач-терапевт
10.	Врач-невропатолог
11.	Сестра-хозяйка
12.	Культурорганизатор
13.	Социальный работник
14.	Специалист по социальной работе
15.	Социальный педагог
16.	Психолог
17.	Администратор
18.	Парикмахер

19.	Швея
20.	Программист
21.	Юрисконсульт
22.	Методист
23.	Повар
24.	Мойщик посуды
25.	Буфетчик
26.	Заведующий хозяйством
27.	Заведующий складом
28.	Слесарь-сантехник
29.	Электромонтажник по ремонту и обслуживанию электрооборудования
30.	Гардеробщик
31.	Уборщик служебных помещений
32.	Сторож (вахтер)

Перечень профессий и должностей, которым установлена доплата за работу с вредными условиями труда по филиалу в Терском районе

№ п/п	Профессия (должность)
1.	Водитель автомобиля
2.	Социальный работник
3.	Специалист по социальной работе -ОССО
4.	Специалист по социальной работе -отделения на дому
5.	Специалист по социальной работе -стационарного отделения
6.	Специалист по социальной работе – ОППС и Д
7.	Врач-терапевт
8.	Старшая медицинская сестра
9.	Медицинская сестра диетическая
10.	Медсестра
11.	Электромонтер
12.	Санитарка

13.	Уборщик служебных помещений
14.	Слесарь-сантехник
15.	Сторож
16.	Повар
17.	Мойщик посуды
18.	Кухонный рабочий

Перечень профессий и должностей, которым установлена доплата за работу с вредными условиями труда по филиалу в Чегемском районе

№ п/п	Профессия (должность)
1.	Специалист по социальной работе – отделения на дому
2.	Специалист по социальной работе -ОССО
3.	Социальный работник

Перечень профессий и должностей, которым установлена доплата за работу с вредными условиями труда по филиалу в г.о. Нальчик

№ п/п	Профессия (должность)
1.	Социальный работник
2.	Слесарь- сантехник
3.	Оператор стиральных машин
4.	Водитель автомобиля
5.	Заведующая социально-реабилитационным отделением
6.	Специалист по социальной работе -СРО
7.	Специалист по социальной работе -ОСБО
8.	Специалист по социальной работе-ОССО
9.	Психолог - ОССО
10.	Психолог -СРО
11.	Швея
12.	Уборщик служебных помещений

Перечень профессий и должностей, которым установлена доплата за работу с вредными условиями труда по филиалу в Черекском районе

№ п/п	Профессия (должность)
1.	Специалист по социальной работе ОССО
2.	Уборщик служебных помещений
3.	Оператор стиральных машин
4.	Социальный работник

Перечень профессий и должностей, которым установлена доплата за работу с вредными условиями труда по филиалу в Прохладненском районе

№ п/п	Профессия (должность)
1.	Специалист по социальной работе ОССО
2.	Социальный работник
3.	Водитель автомобиля
4.	Швея
5.	Санитарка
6.	Шеф-повар
7.	Повар
8.	Кухонный рабочий
9.	Официант
10.	Слесарь-сантехник
11.	Дворник
12.	Электромонтажник
13.	Оператор стиральных машин
14.	Оператор котельной
15.	Костельянша
16.	Уборщик служебных помещений
17.	Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий
18.	Сторож

Перечень профессий и должностей, которым установлена доплата за работу с вредными условиями труда по филиалу в Лескенском районе

№ п/п	Профессия (должность)
1.	Водитель автомобиля
2.	Специалист по социальной работе - ОССО
3.	Социальный работник
4.	Уборщик служебных помещений

Перечень профессий и должностей, которым установлена доплата за работу с вредными условиями труда по филиалу в г.о. Баксан

№ п/п	Профессия (должность)
1.	Водитель автомобиля
2.	Врач терапевт
3.	Старшая мед сестра
4.	Мед. сестра диетическая
5.	Мед. сестра
6.	Мед. сестра по массажу
7.	Санитарка
8.	Культурный организатор
9.	Социальный работник
10.	Специалист по социальной работе- ОССО
11.	Шеф- повар
12.	Повар
13.	Мойщик посуды
14.	Уборщик служебных помещений
15.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания
16.	Электромонтер
17.	Оператор стиральных машин

18.	Оператор котельной
19.	Сторож
20.	Дворник
21.	Садовник

Перечень профессий и должностей, которым установлена доплата за работу с вредными условиями труда по филиалу в Майском районе

№ п/п	Профессия (должность)
1.	Социальный работник
2.	Санитарка стационарного отделения

Перечень профессий и должностей, которым установлена доплата за работу с вредными условиями труда ГКУ «РКЦСОН» МТ и СЗ КБР

№ п/п	Профессия (должность)
1.	Уборщик служебных помещений

Исходя из фонда оплаты труда учреждения процентная надбавка по тарифу составляет 4% процента по окладу.

Согласовано:

Председатель Профсоюзного комитета
ГКУ «РКЦСОН» МТ СЗ КБР

«__» _____ 2023г.

УТВЕРЖДАЮ:

Приложение № 2 к положению об оплате труда
работников ГКУ «РКЦСОН»

МТ и СЗ КБР

И.о.директора

М.М. Абитов

«__» _____ 2023г.

Перечень профессий и должностей,

**на которых работникам учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый
отпуск за работу с вредными условиями труда в филиале в Баксанском районе**

№ п/п	Профессия (должность)
1.	Слесарь-сантехник
2.	Уборщик служебных помещений

**Перечень профессий и должностей, на которых работникам учреждения предоставляется
дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда в
филиале в Эльбрусском районе**

№ п/п	Профессия (должность)
1.	Медицинская сестра
2.	Врач терапевт
3.	Сестра хозяйка

**Перечень профессий и должностей, на которых работникам учреждения предоставляется
дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда в
филиале в Терском районе**

№ п/п	Профессия (должность)
1.	Санитарка

**Перечень профессий и должностей, на которых работникам учреждения предоставляется
дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда в
филиале г.о. Баксан**

№ п/п	Профессия (должность)
1.	Водитель автомобиля
2.	Повар

Дополнительный оплачиваемый отпуск, за вредные условия труда, предоставляется в количестве 7-ми дней.

Согласовано:

Председатель Профсоюзного комитета
ГКУ «РКЦСОН» МТ СЗ КБР

« 11 » июля 2023г.

УТВЕРЖДАЮ:

Приложение № 3 к положению об оплате
труда работников ГКУ «РКЦСОН»
МТ и СЗ КБР
И.о.директора
М.М. Абитов

« 11 » июля 2023г.

**Перечень
должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые
отпуска с ненормированным рабочим днем**

Наименование должности	Продолжительность (календарные дни)
Директор	3
Водитель	3