

Согласовано:

Согласовано:

От работодателя

От работников

Директор ОСГБУ «МЦСПСиД
«Семья» Красненского района»
Белгородской области

Председатель профсоюзного
комитета ОСГБУ «МЦСПСиД
«Семья» Красненского района»
Белгородской области



О.Я. Патола
М.П.

[Signature] С.Н. Ярмонов
М.П.

«15» мая 2023 г.

«15» мая 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
организации заключенный между работниками и работодателем

На период с «15» мая 2023 года по «14» мая 2026 года

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
«15» мая 2023 года (протокол №4)



Уведомительная регистрация проведенная
министерством социальной защиты населения
и труда Белгородской области

« 15 » мая 20 23 года

Регистрационный номер 5/15/23/520

Условия, ухудшающие положение
работников НЕ ВЫЯВЛЕНЫ

[Signature] Вашинкова ЕА
(подпись) (Ф.И.О.)

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.	Сведения о представителе работодателя, подписавшего коллективный договор (должность, Ф.И.О. полностью)	Директор областного специализированного государственного бюджетного учреждения «Многопрофильный центр социальной помощи семье и детям «Семья» во имя святой блаженной Ксении Петербургской Красненского района» Белгородской области Патола Оксана Ярославовна
2.	Сведения о представителе (представителях) работников, подписавшего (подписавших) коллективный договор (должность, Ф.И.О. полностью)	Председатель профсоюзного комитета областного специализированного государственного бюджетного учреждения «Многопрофильный центр социальной помощи семье и детям «Семья» во имя святой блаженной Ксении Петербургской Красненского района» Белгородской области Ярмонова Светлана Николаевна
3.	Юридический адрес организации	309882, Белгородская область, Красненский район, с. Горки, ул. Центральная, 67а
4.	Телефон представителя работодателей	8 (47262) 5-31-39
5.	Телефон представителя работников	8 (47262) 5-31-49
6.	Вид экономической деятельности	87.90 (деятельность по уходу с обеспечением проживания прочая), 85.41.1 (образование в области спорта и отдыха), 85.41.2 (образование в области культуры)
7.	Численность работников организации	38
8.	Наличие приложений к коллективному договору (наименование)	<p>Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка областного специализированного государственного бюджетного учреждения «Многопрофильный центр социальной помощи семье и детям «Семья» во имя святой блаженной Ксении Петербургской Красненского района» Белгородской области;</p> <p>Приложение № 2 Трудовой договор;</p> <p>Приложение № 3 Перечень дополнительных оплачиваемых отпусков и отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых работникам областного специализированного государственного бюджетного учреждения «Многопрофильный центр социальной помощи семье и детям «Семья» во имя святой блаженной Ксении Петербургской Красненского района» Белгородской области;</p> <p>Приложение № 4 Целевая программа улучшения условий и охраны труда работников областного специализированного государственного бюджетного учреждения «Многопрофильный центр социальной помощи семье и детям «Семья» во имя</p>

		<p>святой блаженной Ксении Петербургской Красненского района» Белгородской области на 2023-2026 гг.</p> <p>Приложение № 5 Положение об оплате труда сотрудников областного специализированного государственного бюджетного учреждения «Многопрофильный центр социальной помощи семье и детям «Семья» во имя святой блаженной Ксении Петербургской Красненского района» Белгородской области</p> <p>Приложение № 6 Пожарная безопасность</p>
--	--	---

ОГЛАВЛЕНИЕ:

Раздел 1	Общие положения	6
Раздел 2	Основные права и обязанности Работодателя и Работников организации по исполнению Договора	6
Раздел 3	Гарантия занятости, прием и увольнение работников, профессиональная подготовка кадров	10
Раздел 4	Организация труда работников организации. Денежное вознаграждение за труд	13
Раздел 5	Гарантии и компенсации, предоставляемые Работникам	18
Раздел 6	Условия и Охрана труда работников	22
Раздел 7	Повышение квалификации Работников	22
Раздел 8	Социальное развитие коллектива, дисциплинарные требования и ответственность	23
Раздел 9	Материальная ответственность сторон по Договору	24
Раздел 10	Рассмотрение коллективных трудовых споров и их разрешение	25
Раздел 11	Условия действия Договора	25
Приложение № 1	Правила внутреннего трудового распорядка	27
Приложение № 2	Трудовой договор	42
Приложение № 3	Перечень дополнительных оплачиваемых отпусков и отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых работникам.	48
Приложение № 4	Целевая программа улучшения условий и охраны труда работников на 2023-2026 гг.	50
Приложение № 5	Положение об оплате труда сотрудников	

областного специализированного государственного бюджетного учреждения «Многопрофильный центр социальной помощи семье и детям «Семья» во имя блаженной Ксении Петербургской Красненского района» Белгородской области	52
Приложение № 6 Пожарная безопасность	82

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем.

1.2. Сторонами настоящего договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Патола Оксаны Ярославовны.

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Ярмоновой Светланы Николаевны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

установления социально - трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

повышения уровня жизни работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его сторонами «15» мая 2023 года и действует по «14» мая 2026 г.

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

1.5. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.7. Локальные нормативные правовые акты организации, содержащие нормы трудового права и трудовые договоры работников не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2. Основные права и обязанности Работодателя и Работников по исполнению Договора

2.1. Работодатель имеет право:

2.1.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;

2.1.2 вести с Работниками коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.1.3 поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

2.1.4 требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к Договору);

2.1.5 привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

2.1.6 принимать локальные нормативные акты;

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

2.1.8 Работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1 - 22.3 Трудового Кодекса РФ.

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1 соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.2.2 предоставлять Работникам ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.3 обеспечивать Работникам безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда;

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

2.2.5 выплачивать Работникам в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные законодательством РФ, Договором, трудовыми договорами;

2.2.6 вести коллективные переговоры, а также заключать (перезаключать) коллективный Договор в порядке, установленном законодательством РФ;

2.2.7 предоставлять представителям Работников ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области полную и достоверную информацию, необходимую для заключения (перезаключения) коллективного Договора и контроля за его выполнением;

2.2.8 знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.2.9 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;

2.2.10 рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям;

2.2.11 осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном законодательством РФ;

2.2.12 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (ст.ст. 234 –237 ТК РФ и ст.151 ГК РФ);

2.2.13 создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных законодательством и коллективным договором формах;

2.2.14 обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.15 исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Профком как представитель Работников обязуется:

2.3.1 способствовать устойчивой деятельности ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области и содействовать эффективной работе присущими профсоюзам методами и средствами;

2.3.2 нацеливать Работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

2.3.3 способствовать росту квалификации Работников;

2.3.4 добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;

2.3.5 контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, настоящего коллективного договора, других нормативных актов в соответствии с законодательством.

2.4. Работники имеют право на:

2.4.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

2.4.2 предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

2.4.3 рабочие места, соответствующие условиям предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и настоящим коллективным договором;

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

2.4.5 отдых, обеспечиваемый установлением нормативной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

2.4.7 подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном законодательством РФ;

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

2.4.9 участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством и коллективным договором формах;

2.4.10 ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора через своих представителей, а также информацию о выполнении условий Договора;

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

2.4.12 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке установленном законодательством РФ;

2.4.13 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;

2.4.14 обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренном законодательством РФ.

2.5. Работники обязаны:

2.5.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

2.5.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к настоящему Договору);

2.5.3 соблюдать трудовую дисциплину;

2.5.4 соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.5.5 бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

2.5.6 незамедлительно сообщить Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

2.5.7 создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

3. Гарантия занятости, прием и увольнение работников, профессиональная подготовка кадров

3.1. В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2. Прием на работу оформляется трудовым договором (Приложение № 2 к настоящему Договору). Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к настоящему Договору), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.3. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за 2 (два) месяца.

При отказе Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст. 77 ТК РФ.

3.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

3.5. В условия трудового договора может быть включен испытательный срок в целях проверки соответствия Работника поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организации - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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

3.6.1. В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;
- о его трудовой функции;
- о переводах Работника на другую постоянную работу;
- об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

3.7. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе Работодателя производится с учетом мотивированного мнения Профкома в следующих случаях:

3.7.1 сокращения численности или штата Работников ОСГБУ «МЦСПСид «Семья» Красненского района» Белгородской области;

3.7.2 несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

3.7.3 неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. (Основание - пункты 2, 3, 5 части 1 статьи 81 ТК РФ и в соответствии со ст.ст. 371, 373 ТК РФ).

3.8. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя.

Если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя.

По письменному обращению Работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех

рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника не ведется трудовая книжка, по обращению Работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя)).

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

3.9. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате сокращения, ухудшения финансово-экономического положения ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области. Для предотвращения массовых увольнений Работодатель с учетом мнения Профкома может вводить режим неполного рабочего времени на срок не более шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

3.10. Полное или частичное приостановление работы, влекущее за собой сокращение количества рабочих мест, может осуществляться Работодателем только после предварительного уведомления Профкома и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов Работников.

3.11. О предстоящем сокращении численности или штата Работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

3.12. Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ст. 180 ТК РФ).

3.13. Высвобождаемому Работнику предлагаются все вакансии, имеющиеся у Работодателя в данной местности в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.14. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

3.15. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации управления (ст. 261 ТК РФ).

3.16. Профсоюз обязуется:

3.11.1 осуществлять контроль за выполнением законодательства о труде, занятости, отстаивать интересы особо нуждающихся в социальной защите Работников;

3.11.2 рассматривать трудовые конфликты, связанные с сокращением рабочих мест и высвобождением Работников, совместно с Работодателем;

3.11.3 проводить разъяснительные работы по вопросам предоставления социальных гарантий высвобожденным Работникам, оказывать правовую помощь и защиту членов профсоюза по приему и увольнению.

4. Организация труда работников. Денежное вознаграждение за труд

4.1. Работодатель обязуется обеспечить правильную организацию труда и должную трудовую дисциплину в ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области.

4.2. Работа в выходной и нерабочий праздничный день подлежит оплате не менее чем в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.4. Оплачиваемые отпуска предоставляются Работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

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

4.5.2 Работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

4.5.4 в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.6. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных законодательством РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного Работодателя;

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.7. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск с согласия

Работодателя. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.8. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству Работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

4.9. Работникам ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области устанавливается ежегодный отпуск продолжительностью:

- 56 календарных дней – для педагогических работников,
- 42 календарных дня – медицинским работникам,
- 28 календарных дней – иным работникам.

Прочие виды отпусков указаны в Перечне дополнительных оплачиваемых отпусков и отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых работникам ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области (приложение № 3 к настоящему Договору) и предоставляются Работникам в соответствии с законодательством РФ.

4.10. Работнику, имеющему ребенка- инвалида, по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (ст.262 ТК РФ)

4.11. Работнику имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка- инвалида в возрасте до восемнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, 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 присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (ст. 263 ТК РФ)

4.12. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

4.13. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в

соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных действующим законодательством) (ст. 126 ТК РФ).

4.14. Работники ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области обязаны добросовестно, качественно и производительно трудиться в течение рабочего времени.

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.15. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин, для отдельных категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.16. Для отдельных категорий Работников в соответствии с законодательством РФ, указанная продолжительность рабочего времени в течение недели может быть уменьшена.

4.17. Нерабочими для Работников ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области являются выходные дни и праздничные дни, установленные в соответствии с законодательством РФ.

4.18. Привлечение к сверхурочным работам, т.е. работам, производимым работниками ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы, а также работы сверх нормального числа рабочих часов за неделю, производится Работодателем с письменного согласия работников, с учетом мнения Профкома в следующих случаях:

4.18.1. 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;

4.18.2. 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;

4.18.3. 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.

4.19. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

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

4.20. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.21. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.22. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). С 1 января 2023 года минимальный размер оплаты труда составляет 16 242 рубля в месяц.

Начиная с 2024 года, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

4.23. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством РФ.

4.24. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного Работодателя системами оплаты труда.

4.25. Работодатель обязан проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.26. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: 20 числа месяца за 1 половину месяца за фактически отработанное время, 05 числа - окончательный расчет за месяц.

Размер заработной платы осуществляется пропорционально отработанному времени.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитываются оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (в том числе: компенсационная выплата за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ, надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и другие).

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности, а так же выплаты компенсационного характера (в их числе: за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ), производятся согласно табеля учета рабочего времени.

4.27. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

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

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

4.27.3 о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4.27.4 об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.28. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.29. Заработная плата выплачивается Работнику переводом 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 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.30. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

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

4.30. Прочие виды денежного вознаграждения - премии, компенсационные выплаты, надбавки, другие виды вознаграждений, выплачиваются работникам

вместе с заработной платой при наличии оснований для выплаты, предусмотренных нормативными правовыми актами, а также локальными актами ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области.

4.31. В учреждении устанавливается следующая оплата труда:

4.31.1 денежное содержание работников состоит из должностного оклада, надбавок и иных выплат, а также премий по результатам работы.

Размер должностного оклада, размеры и порядок установления надбавок и иных выплат к должностному окладу определяется нормативными актами органов местного самоуправления в соответствии с законами субъекта Российской Федерации.

4.31.2 оплата труда персонала, в соответствии с нормативными правовыми актами состоит из должностного оклада, надбавок, ежемесячных и иных дополнительных выплат, размер и порядок установления которых, определяется нормативными актами органов местного самоуправления в соответствии с законами субъекта Российской Федерации.

4.32. Премии за знаки отличия ГТО могут выплачиваться Работникам при наличии экономии по фонду оплаты труда по итогам финансового года в следующих размерах:

4.32.1 за золотой знак отличия ГТО – в размере не более одного должностного оклада;

4.32.2 за серебряный знак отличия ГТО – в размере 50 процентов должностного оклада;

4.33.3 за участие в спартакиаде - в размере не более одного должностного оклада.

5.Гарантии и компенсации, предоставляемые Работникам.

5.1. Работникам ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области предоставляются гарантии и компенсации в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Под гарантиями, предоставляемыми Работникам ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области, понимаются средства, способы и условия, с помощью которых Работодателем обеспечивается осуществление предоставленных Работникам прав в области социально - трудовых отношений, предусмотренных законодательством РФ.

Под компенсациями, выплачиваемыми Работникам ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области, следует понимать денежные выплаты, установленные в целях возмещения Работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных, предусмотренных законодательством РФ, обязанностей.

5.2. Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам; совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам,

допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук; совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования; основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения Работодатель предоставляет дополнительные гарантии и компенсации в соответствии со ст.ст. 173-176 ТК РФ.

5.3. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством РФ, Работникам предоставляются следующие гарантии:

5.3.1 Работникам ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, предоставляется отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью 3 (три) дня;

5.3.2 Работникам, провожающим детей в армию, предоставляется 3 (три) выходных дня с сохранением заработной платы;

5.3.3 Работникам, имеющим детей в возрасте от 6 до 11 (включительно) лет, предоставляется один выходной день 1 сентября с сохранением заработной платы;

5.3.4 Работникам, имеющим детей, посещающих детские дошкольные учреждения, а также обучающихся в общеобразовательных учреждениях предоставляется право отсутствовать на работе в течение трех часов для посещения собраний и утренников.

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

5.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

5.6. 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 (ст.128 ТК РФ).

5.7. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с

сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (ст.185.1 ТК РФ)

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

5.8. Работникам предоставляется отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы, без сохранения заработной платы".

Отпуск по уходу за родителями предоставляется на основании:

- заявления Работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем;
- справки медицинского учреждения о том, что пациент (родитель) нуждается в уходе;
- документа, подтверждающего родство (копии свидетельства о рождении сына/дочери, копия свидетельства о браке (при смене имени/фамилии при регистрации брака) или свидетельство о смене имени/фамилии по собственному желанию).

5.9. Работникам предоставляется один день для проведения вакцинации и один день для прохождения медицинского осмотра, связанного с проведением вакцинации.

Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, представленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день освобождения от работы согласовывается с Работодателем.

Работники предоставляют Работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течении 30 календарных дней.

5.10. 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.

5.11. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ. (ст. 264 ТК РФ).

5.12. Запрещается 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.

Гарантии, предусмотренные частью второй настоящего пункта, 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, 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).

5.13. По заявлениям работников ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области, изъявивших желание принять

участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации (далее - военная служба) или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, работодатель обязуется обеспечивать приостановление действия трудовых договоров и освобождение вышеуказанных работников от основной работы с сохранением за такими работниками занимаемых ими рабочих мест, а также обеспечивать ежемесячные выплаты в размере не ниже средней заработной платы в период прохождения ими военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации на весь период прохождения работником военной службы

6. Условия и Охрана труда работников ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области

6.1. Работодатель в соответствии с законодательством РФ по охране труда обязуется:

6.1.1 провести обучение и проверку знаний по охране труда Работников в сроки, установленные положением по охране труда ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области;

6.1.2 организовать проведение медицинского осмотра Работников;

6.1.3 оказывать помощь Работникам в решении социально-бытовых вопросов;

6.1.4 совместно с уполномоченными Работниками ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области организовать контроль за состоянием условий труда;

6.1.5 проводить мероприятия по охране труда Работников в соответствии с утвержденным планом (Приложение № 4 к настоящему Договору);

6.1.6 обеспечить гарантии прав работников на охрану труда в соответствии с законодательством РФ;

6.1.7 предоставлять дополнительные отпуска Работникам по перечню профессий и должностей согласно приложению № 3 к настоящему Договору.

7. Повышение квалификации Работников ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области

7.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников с целью повышения их квалификации для нужд ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области определяет Работодатель, исходя из финансовых возможностей.

Профессиональная подготовка и переподготовка, повышение квалификации работников в образовательных учреждениях высшего профессионального и дополнительно образования осуществляется на условиях и в порядке, определенных законодательством РФ.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации Работников определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

7.2. Работникам ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку Работодатель должен создавать условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные настоящим Договором, иными нормативными актами, соглашениями, трудовым договором.

7.3. Работники Центра имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

8. Социальное развитие коллектива, дисциплинарные требования и ответственность

8.1. Для улучшения производственных и социально-бытовых условий Работников Работодатель и Профсоюз обязуются производить исчисление и уплату страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное медицинское страхование в установленные сроки по каждому Работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты.

8.2. За счет средств, отчисляемых в фонд профсоюзной организации:

8.2.1 выделять Работникам, членам профсоюза, и их несовершеннолетним детям в возрасте до 14 лет (включительно) бесплатные новогодние подарки;

8.2.2 выделять денежные средства, в сумме 2000 рублей (две тысячи рублей) на приобретение ценных подарков для награждения Работников в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 и т.д. лет);

8.2.3 за безупречную и эффективную трудовую деятельность при увольнении работника в связи с выходом на пенсию - в размере 3000 рублей;

8.2.4 при вступлении в брак – в размере 4000 рублей;

8.2.5 при рождении одного ребенка – в размере 3000 рублей;

8.2.6 пенсионерам по старости и инвалидности, бывшим работникам женщинам, достигшим 60 лет и через каждые последующее 5 лет. Мужчинам, достигшим 65 лет и через каждые последующие 5 лет – в размере 1000 рублей;

8.2.7 в случае смерти супруга, супруги, детей, родителей работника при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, копии которых прилагаются к заявлению – в размере 5000 рублей;

8.2.8 в случае смерти работника материальная помощь может выплачиваться одному из членов его семьи (супруг, супруга, дети, родители) на основании письменного заявления при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих принадлежность к членам семьи работника - в размере 5000 рублей;

8.2.9 в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара или стихийного бедствия на основании письменного заявления работника при

предъявлении подтверждающих документов уполномоченных органов, копии которых прилагаются к заявлению - в размере 3000 рублей;

8.2.10 в случае необходимости лечения, дорогостоящей операции, восстановления здоровья в связи с полученным увечьем, заболеванием, перенесенной аварией, травмой или несчастным случаем на основании медицинского заключения - в размере 5000 рублей.

8.3. Для обеспечения эффективной работы ОСГБУ «МЦСПСид «Семья» Красненского района» Белгородской области установлены следующие дисциплинарные требования к поведению Работников и ответственность за их несоблюдение:

8.3.1 не допускать дискриминации и оскорбительного поведения;

8.3.2 своевременно и качественно выполнять распоряжения своего непосредственного руководителя;

8.3.3 соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций;

8.3.4 соблюдать нормы Федерального законодательства по вопросам противодействия коррупции;

8.3.5 бережно относиться к имуществу и предотвращать хищения в учреждении;

8.3.6 соблюдать режим рабочего времени;

8.3.7 соблюдать правила безопасности на рабочем месте;

8.3.8 соблюдать положения кодекса этики и служебного поведения работников ОСГБУ «МЦСПСид «Семья» Красненского района» Белгородской области.

8.4. В случае невыполнения вышеперечисленных условий к нарушителям могут применяться дисциплинарные меры и материальная ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9. Материальная ответственность сторон по Договору

9.1. Стороны по Договору, причинившие ущерб другой стороне, возмещают этот ущерб в соответствии с законодательством РФ.

Материальная ответственность сторон конкретизируется индивидуальными трудовыми договорами, а в отдельных случаях - договорами о материальной ответственности. При этом договорная ответственность Работодателя перед работниками не может быть ниже, а работника перед Работодателем выше, чем предусмотрено Законодательством РФ.

9.2. Работодатель обязан возместить работнику ОСГБУ «МЦСПСид «Семья» Красненского района» Белгородской области не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности такая обязанность наступает, если заработок не получен в результате:

9.2.1 незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

9.2.2 отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

9.2.3 задержки Работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

9.3 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.

10. Рассмотрение коллективных трудовых споров и их разрешение

10.1. Под коллективным трудовым спором следует понимать неурегулированные разногласия между работниками учреждения (их полномочными представителями) и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения Договора, иных соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение работников учреждения при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

10.2. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, стороны по Договору обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных законодательством РФ.

11. Условия действия Договора

11.1. Настоящий коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с момента подписания сторонами. Действие Договора распространяется на всех работников ОСГБУ «МЦСПСид «Семья» Красненского района» Белгородской области. Стороны по Договору имеют право продлить его действие на срок не более трех лет в порядке, предусмотренном законодательством.

11.2. Сроки действия Договора при смене формы собственности, реорганизации и ликвидации ОСГБУ «МЦСПСид «Семья» Красненского района» Белгородской области:

11.2.1 при смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

11.2.2 при реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации;

11.2.3 при реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о

заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет;

11.2.4 при ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.3. В пределах срока действия договора отдельные его пункты могут изменяться и дополняться только с обоюдного согласия сторон. Если одна сторона вносит дополнительные предложения, то другая сторона должна рассмотреть и дать ответ не позднее чем через пятнадцать дней. При всяком пересмотре пунктов коллективного договора условия труда рабочих и специалистов не могут быть ухудшены по сравнению с действующим законодательством.

При пересмотре Договора должен быть решен вопрос о возможности сохранения льгот для работников ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области и выполнения других условий, предусмотренных прежним коллективным Договором.

11.4. Изменения и дополнения в Договоре в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, определенном Законодательством РФ.

11.5. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с действующим законодательством.

11.6. Стороны, подписавшие Договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании Работников ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области.

11.7. Контроль за исполнением Договора осуществляется комиссией в составе трех представителей от каждой стороны. При осуществлении контроля стороны обязаны своевременно предоставлять полномочным представителям всю имеющуюся у них для этого информацию.

Директор
ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья»
Красненского района» Белгородской
области

Председатель профсоюзного комитета
ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья»
Красненского района» Белгородской
области

_____ О.Я.Патола

_____ С.Н. Ярмонова

Приложение №1
к коллективному договору

От работодателя

Директор ОСГБУ «МЦСПСиД
«Семья» Красненского района»
Белгородской области

О.Я. Патола
М.П.
«15» мая 2023 г.

От работников

Председатель профсоюзного
комитета ОСГБУ «МЦСПСиД
«Семья» Красненского района»
Белгородской области

С.Н. Ярмонова
М.П.
«15» мая 2023 г.

ПРАВИЛА

**внутреннего трудового распорядка
областного специализированного государственного бюджетного
учреждения «Многопрофильный центр социальной помощи семье и детям
«Семья» во имя блаженной Ксении Петербургской Красненского района»
Белгородской области**

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией РФ - труд свободен. Работники реализуют свое право свободно распоряжаться своими способностями к труду путем заключения с работодателем трудового договора, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности или должности и подчиняться Правилам внутреннего трудового распорядка.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного Работодателя.

1.3. Принятые в областном специализированном государственном бюджетном учреждении «Многопрофильный центр социальной помощи семье и детям «Семья» Красненского района» Белгородской области правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работников ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области.

2. Порядок заключения трудового договора и его прекращение

2.1. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2.2. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

2.3.1 паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2.3.2 трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

2.3.3 страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

2.3.4 документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

2.3.5 документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний;

2.3.6 справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

С учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.4. При заключении трудового договора работник должен пройти медицинское освидетельствование.

2.5. 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.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ст. 61 ТК РФ).

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

2.7. С целью проверки соответствия работника при заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условия об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания (ст. 70 ТК РФ).

2.8. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения Профкома и без выплаты выходного пособия.

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

2.8. При поступлении на работу Работника обязаны ознакомить с порученной работой, правилами внутреннего трудового распорядка, провести инструктаж по технике безопасности, санитарии, противопожарной охране.

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

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;
- о его трудовой функции;
- о переводах Работника на другую постоянную работу;
- об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

2.10. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалификационной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем:

- в период работы – не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении – в день прекращения трудового договора.

В случае выявления Работником неверной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Социального фонда РФ. Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном

(персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда РФ.

3. Прекращение трудового договора

3.1. Прекращение трудового договора допускается исключительно по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Общие основания прекращения трудового договора перечислены в ст.77 Трудового Кодекса РФ.

3.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора, а также расторжение трудового договора возможно по инициативе работника, по инициативе работодателя, в соответствии со ст.71,80-81 ТК РФ, а также по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

3.3. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя.

Если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя.

По письменному обращению Работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае. Если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника не ведется трудовая книжка, по обращению Работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя) не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя).

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

4. Основные права и обязанности работников.

4.1. Работник имеет право на:

4.1.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

4.1.2 предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

4.1.3 рабочие места, соответствующие условиям предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и настоящим коллективным договором;

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

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

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

4.1.7 подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном законодательством РФ;

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

4.1.9 участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством и коллективным договором формах;

4.1.10 ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора через своих представителей, а также информацию о выполнении условий Договора;

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

4.1.12 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке установленном законодательством РФ;

4.1.13 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;

4.1.14 обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренном законодательством РФ.

4.2. Работник обязан:

4.2.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

4.2.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

4.2.3 соблюдать трудовую дисциплину;

4.2.4 соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

4.2.5 бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

4.2.6 незамедлительно сообщить Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

4.2.7 создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

4.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, определяется должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

4.4. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

4.4.1 свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

4.4.2 свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

4.4.3 право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

4.4.4 право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

4.4.5 право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

4.4.6 право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

4.4.7 право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области;

4.4.8 право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

4.4.9 право на участие в управлении ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области;

4.4.10 право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к

деятельности ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области, в том числе через органы управления и общественные организации;

4.4.11 право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

4.4.12 право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

4.4.13 право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.5. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

4.5.1 право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

4.5.2 право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

4.5.3 право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4.5.4 право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

4.5.5 право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

4.5.6 право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

4.5.7 иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

4.6. Педагогические работники обязаны:

4.6.1 осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

4.6.2 соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

4.6.3 уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

4.6.4 развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

4.6.5 применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

4.6.6 учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

4.6.7 систематически повышать свой профессиональный уровень;

4.6.8 проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

4.6.9 проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

4.6.10 проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

4.6.11 соблюдать устав ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области, положение о специализированном структурном образовательном подразделении ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области, осуществляющем обучение, правила внутреннего трудового распорядка ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области.

4.7. Аттестация педагогических работников:

4.7.1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории.

4.7.2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области.

4.7.3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых эти организации находятся, а в отношении педагогических работников ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области и находящихся в ведении субъекта Российской Федерации проведение данной аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

4.7.4. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

5. Основные права и обязанности Работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

5.1.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;

5.1.2 вести с Работниками коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

5.1.3 поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд;

5.1.4 требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к Договору);

5.1.5 привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

5.1.6 принимать локальные нормативные акты;

5.1.7 создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

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

5.2. Работодатель обязан:

5.2.1 соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

5.2.2 предоставлять Работникам ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области работу, обусловленную трудовым договором;

5.2.3 обеспечивать Работникам безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда;

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

5.2.5 выплачивать Работникам в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные законодательством РФ, Договором, трудовыми договорами;

5.2.6 вести коллективные переговоры, а также заключать (перезаключать) коллективный Договор в порядке, установленном законодательством РФ;

5.2.7 предоставлять представителям Работников ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области полную и достоверную

информацию, необходимую для заключения (перезаключения) коллективного Договора и контроля за его выполнением;

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

5.2.9 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;

5.2.10 рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками Центра представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям;

5.2.11 осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном законодательством РФ;

5.2.12 возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (ст.ст. 234 –237 ТК РФ и ст.151 ГК РФ);

5.2.13 создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных законодательством и коллективным договором формах;

5.2.14 по письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется): справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного Работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно.

Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) у данного Работодателя предоставляются Работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 Трудового кодекса РФ.

5.2.15 обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

5.2.16 исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

6. Рабочее время

6.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка ОСГБУ «МЦСПСид «Семья» Красненского района» Белгородской области должен исполнять трудовые обязанности.

6.2. Режим работы ОСГБУ «МЦСПСид «Семья» Красненского района» Белгородской области предусматривает пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

Для мужчин:

- начало работы 8-00,
- перерыв с 13-00 до 14-00,
- окончание работы 17-00.

Для женщин:

- начало работы 8-00,
- перерыв с 12-00 до 14-00,
- окончание работы 17-12.

Для отдельных работников устанавливается сменная работа в соответствии с графиком сменности:

- директор, повара, воспитатели, помощники воспитателей, сторожа-вахтеры - работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ).

Для водителей автомобилей устанавливается ненормированный рабочий день (ст.101 ТК РФ).

6.3. Воспитателям, помощникам воспитателей, сторожам-вахтерам осуществлять прием пищи в группах, в рабочее время и с учетом конкретной обстановки (ст.108 ТК РФ).

6.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час. Это правило применяется и в случаях переноса праздничного дня на другой день недели.

6.5. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого Работника на работу. Если

по окончании срока перевода прежняя работа Работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

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

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

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72.2 ТК РФ).

6.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники (кроме работников со сменным графиком работы) привлекаются в исключительных случаях только с их согласия, перечисленных в п.2 ст.113 ТК РФ, с учетом мотивированного мнения представителя трудового коллектива и по письменному распоряжению работодателя.

6.7. Перечень должностей, при замещении которых, Работникам устанавливается ненормированный рабочий день в зависимости от характера должностных обязанностей и в соответствии с должностной инструкцией Работника:

- директор;
- заместитель директора – заведующий отделением;
- главный бухгалтер;
- бухгалтер;
- специалист по кадрам;
- заведующий хозяйством;
- юрисконсульт;
- специалист по социальной работе;
- программист;
- специалист по торгам;

- водитель.

7. Отпуска

7.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

7.1.1 педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней;

7.1.2 работникам, имеющим особый характер работы, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- медицинской сестре – 14 рабочих дней;
- повару – 6 рабочих дней;
- водителю -3 рабочих дня;
- директору – 6 рабочих дней.

7.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

7.3. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

7.3. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

7.4. Прочие виды отпусков предоставляются Работникам в соответствии с законодательством РФ

7.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профкома ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

7.6. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

8. Дисциплина труда

8.1. Поощрения за труд.

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, за другие достижения в работе применяются следующие меры поощрения:

- 8.1.1 объявления благодарности;
- 8.1.2 выплата премии;
- 8.1.3 награждение почетной грамотой.

8.2. Дисциплинарные взыскания.

За совершение дисциплинарного проступка Работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в соответствии с трудовым законодательством (ст. 192 ТК РФ).

8.3. До применения взыскания от Работника должны быть затребовано письменное объяснение. Если по истечении 2-х рабочих дней указанное объяснение Работником не представлено, составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

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

8.5. 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 или 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.

8.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При применении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

8.7. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе.

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

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

9.Сроки выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: 20 числа месяца за 1 половину месяца за фактически отработанное время, 05 числа - окончательный расчет за месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

10. Заключительные положения

9.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области по согласованию с Профкомом ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области, являются приложением к коллективному договору.

9.2. С правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области.

9.3. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка работниками ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области является нарушением дисциплины труда и влечет за собой применение, в отношении виновных лиц, мер дисциплинарного воздействия в соответствии с действующим законодательством.

От работодателя

Директор ОСГБУ «МЦСПСиД
«Семья» Красненского района»
Белгородской области

_____ О.Я. Патола
М.П.

«15» мая 2023 г.

От работников

Председатель профсоюзного
комитета ОСГБУ «МЦСПСиД
«Семья» Красненского района»
Белгородской области

_____ С.Н. Ярмонова
М.П.

«15» мая 2023 г.

Трудовой договор №
с работником государственного
учреждения

с.Горки

Дата

Областное специализированное государственное бюджетное учреждение «Многопрофильный центр социальной помощи семье и детям «Семья» во имя святой блаженной Ксении Петербургской Красненского района» Белгородской области в лице _____, действующего на основании Устава именуемый в дальнейшем работодателем, с одной стороны, и _____, именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу в должности _____, а работник обязуется лично выполнять работу в соответствии с должностными обязанностями

2. Работник принимается на работу:
в областное специализированное государственное бюджетное учреждение «Многопрофильный центр социальной помощи семье и детям «Семья» во имя святой блаженной Ксении Петербургской Красненского района» Белгородской области

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя _____ (наименование необособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника: _____

5. Настоящий трудовой договор заключается на: _____

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с _____

7. Дата начала работы _____

Дата окончания работы _____

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью –

___ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с
- с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными
- федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад, ставка заработной платы 6451,00 рубль в месяц;

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Специфика работы		Штатное расписание
Надбавка за работу в сельской местности		Штатное расписание
Стаж работы		Штатное расписание

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплат	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Качество обслуживания		Представления на стимулирующие выплаты	ежемесячно	До ___ баллов согласно представлениям

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку)- нормальная продолжительность рабочего времени

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать)

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью ___ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью – ___ календарных дней

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник не имеет право на дополнительное страхование.

VII. Иные условия трудового договора

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной

работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник

должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора Работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 Т.К. Р.Ф.).

VIII. Ответственность сторон трудового договора

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых

обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные

взыскания,
предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами

X. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

Реквизиты и подписи сторон

РАБОТОДАТЕЛЬ: Наименование организации	РАБОТНИК: Ф.И.О.
ИНН	Паспорт
КПП ОГРН	
р/сч.	
БИК	Дата рождения:

Адрес:		Адрес:	
Номер телефона		Номер телефона	
Директор	_____	Ф. и инициалы	_____
	<i>Место для подписи</i>		<i>Место для подписи</i>

М.П.

Работник получил один экземпляр настоящего дополнительного соглашения

(дата и подпись работника)

Второй экземпляр трудового договора и должностную инструкцию
получил на руки « ___ » _____ 20__ г.

к коллективному договору

От работодателя

Директор ОСГБУ «МЦСПСиД
«Семья» Красненского района»
Белгородской области

_____ О.Я. Патола
М.П.

«15» мая 2023 г.

От работников

Председатель профсоюзного
комитета ОСГБУ «МЦСПСиД
«Семья» Красненского района»
Белгородской области

_____ С.Н. Ярмонова
М.П.

«15» мая 2023 г.

**Перечень дополнительных оплачиваемых отпусков
и отпусков без сохранения заработной платы,
предоставляемых работникам
ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской
области**

1. Отпуск за ненормированный рабочий день.

Работникам ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области: директор – 6 календарных дней, медицинская сестра- 14 календарных дней, водитель автомобиля – 3 календарных дня; повар – 6 календарных дней.

2. Другие виды отпуска.

2.1. Работникам ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам; совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук; совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования; основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения Работодатель предоставляет отпуск в соответствии со ст.ст. 173-176 ТК РФ.

2.2. Работникам ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти

близких родственников, предоставляется отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью 3 (три) дня.

2.3. Работникам, провожающим детей в армию, предоставляется 3 (три) выходных дня с сохранением заработной платы;

2.4. Работникам, имеющим детей в возрасте от 6 до 11 лет, предоставляется один выходной день 1 сентября с сохранением заработной платы.

2.5. Работникам Центра предоставляются иные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством.

3. Отпуск без сохранения заработной платы

3.1. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

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

3.2.4 работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

3.2.5 Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст.128 ТК РФ).

3.3. 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.

От работодателя

Директор ОСГБУ «МЦСПСиД
«Семья» Красненского района»
Белгородской области
_____ О.Я. Патола
М.П.
«15» мая 2023 г.

От работников

Председатель профсоюзного
комитета ОСГБУ «МЦСПСиД
«Семья» Красненского района»
Белгородской области
_____ С.Н. Ярмонова
М.П.
«15» мая 2023 г.

**Целевая программа улучшения условий и охраны труда работников
организации на 2023-2026 гг.**

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок проведения	Ответственные исполнители
1	Проведение в установленном порядке работ по оценке условий труда	Раз в 5 лет по мере необходимости	Ответственный по охране труда
2	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе, разработанных по результатам специальной оценки условий труда	Постоянно	Ответственный по охране труда
3	Проведение инструктажей по охране труда (вводный инструктаж, первичный инструктаж, инструктаж на рабочем месте, повторный инструктаж, целевой инструктаж)	По мере необходимости	Ответственный по охране труда
4	Обеспечение автотранспорта медицинскими аптечками, огнетушителями	По мере истечения срока годности мед. аптечек, огнетушителей	Ответственный по охране труда
5	Проведение обучения по охране труда	Ежегодно согласно утвержденного графика	Ответственный по охране труда
6	Приведение в соответствии с действующим	По мере необходимости	Ответственный по охране труда

	законодательством документации по охране труда (инструкции, программы, рекомендации)		
7	Проверка знаний по охране труда	Ежегодно	Ответственный по охране труда
8	Обучение и проверка знаний по оказанию первой медицинской помощи	Ежегодно (май)	Ответственный по охране труда, медицинская сестра
8	Соблюдение санитарно-гигиенического режима на работе	Постоянно	Ответственный по охране труда, медицинская сестра
9	Благоустройство прилегающей территории	Постоянно	Ответственный по охране труда
10	Участие работников в физкультурно-оздоровительных мероприятиях	Постоянно	Ответственный по охране труда

Ответственный по охране труда: _____ А.П.Переверзев

От работодателя

Директор ОСГБУ «МЦСПСиД
«Семья» Красненского района»
Белгородской области
_____ О.Я. Патола
М.П.
«15» мая 2023 г.

От работников

Председатель профсоюзного
комитета ОСГБУ «МЦСПСиД
«Семья» Красненского района»
Белгородской области
_____ С.Н. Ярмонова
М.П.
«15» мая 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда сотрудников областного специализированного государственного бюджетного учреждения «Многопрофильный центр социальной помощи семье и детям «Семья» во имя блаженной Ксении Петербургской Красненского района» Белгородской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, постановлением Правительства Белгородской области «О внедрении метода бюджетирования, ориентированного на результат» № 138 – пп от 9 июня 2006 года, постановлением Правительства Белгородской области «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений социальной защиты населения Белгородской области» № 261-пп от 21 декабря 2006 года, и предусматривает порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования и поощрения работников областного специализированного государственного бюджетного учреждения «Многопрофильный центр социальной помощи семье и детям «Семья» во имя блаженной Ксении Петербургской Красненского района» Белгородской области (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в Учреждении трудовую деятельность на основании заключенных с ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области трудовых договоров на основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих по совместительству или совмещению.

1.3. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

- основное место работы – это трудовая деятельность, выполняемая работником в Учреждении на основании трудового договора, где хранится зарегистрированная должным образом трудовая книжка;
- совместительство – это заключение трудового договора о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в Учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство);
- совмещение – это выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой в Учреждении, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату с письменного согласия работника.

1.4. Оплата труда работников в Учреждении включает в себя базовый оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты:

- «базовый оклад» - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника Учреждения без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- «выплаты компенсационного характера» - выплаты, обеспечивающие работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, отклоняющимися от нормальных, оплату труда в повышенном размере;
- «выплата стимулирующего характера» - выплата, предусматриваемая системой оплаты труда с целью повышения мотивации качественного труда работников Учреждения и их поощрения за результаты труда;
- «профессиональные «стандарты» - совокупность нормативов, устанавливающих помимо требований к наличию профессионального образования соответствующего уровня, подтверждаемого дипломом о профессиональном образовании, дополнительные требования к профессиональной подготовке и квалификации работника, необходимой для занятия должности служащего или выполнения работ по профессии рабочего, удостоверяемые дипломами, свидетельствами, сертификатами, которые предусматриваются в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС).

2. Порядок формирования системы оплаты труда работников

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам Учреждения в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и результатами труда.

2.2. В Учреждении специалистам и обслуживающему персоналу устанавливается утвержденный Правительством Белгородской области базовый оклад, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Оплата труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется работодателем в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями учета рабочего времени).

2.4. Работник имеет право заключить трудовой договор о выполнении работ в свободное от основной работы время в Учреждении другой регулярной оплачиваемой работы в Учреждении в порядке внутреннего совместительства. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

2.5. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

2.6. Стимулирующая система оплаты труда предполагает выплату специалистам и обслуживающему персоналу Учреждения дополнительно к заработной плате материального поощрения за выполнение трудовых функций при соблюдении установленных показателей и условий премирования в виде ежемесячных, квартальных и годовых надбавок стимулирующего характера.

2.7. Заработная плата труда работников Учреждения, складывается из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера.

2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, установленным в трудовых договорах, в абсолютных размерах, без учета других компенсационных выплат.

2.9. Стимулирующие выплаты работников Учреждения, устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

2.10. Выплаты стимулирующего характера являются обязательными выплатами при условии соблюдения качества предоставляемых услуг. Выплаты стимулирующего характера производятся при выполнении объема

работ и в зависимости от достижения руководителем утвержденных критериев качества в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

2.11. Выплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни производятся согласно законодательству Российской Федерации.

2.12. В соответствии с п.2 Постановления Правительства Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 261-пп «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений социальной защиты населения Белгородской области», специалистам Учреждения как работающим на селе устанавливаются повышенные на 25% базовые оклады по сравнению с базовыми окладами работников, занимающимися этими видами деятельности в городских условиях.

Базовые оклады по должностям работников Учреждения устанавливаются в твердой сумме согласно штатным расписаниям, утверждаемым приказом Учреждения на основании Постановления Правительства Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 261-пп.

Размер заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

2.13. Оплата труда работников по основной работе в соответствии со штатным расписанием, в том числе на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо объему выполненных работ исходя из базового оклада, надбавок компенсационного характера, а также стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим положением.

2.14. При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим положением, не учитываются следующие периоды:

- время нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемом отпусках;
- время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;
- время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им 1,5 и 3-х летнего возраста;
- период временной нетрудоспособности;
- период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;
- период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине работника.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В перечень выплат компенсационного характера включаются:

- выплата за непрерывный стаж работы;
- выплата за специфику работы;
- выплата за квалификацию;
- выплата за уровень управления;
- выплата за особые условия работы.

3.2. Для расчета выплат компенсационного характера применяют следующие коэффициенты:

3.2.1. За непрерывный стаж работы от 0,2 до 0,6:

- в размере 0,2 базового оклада за первые три года и 0,1 за последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,3 базового оклада.
- в размере 0,3 базового оклада за первые три года и по 0,15 за последующие два года непрерывной работы, но не выше 0,6 базового оклада врачам и среднему медицинскому персоналу.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающей право на получение надбавок, определен пунктом 11.3. постановления Правительства Белгородской области от 21.12.2006 г. № 261-пп.

3.2.2. За специфику работы (тип учреждения) в размере 0,20 базового оклада.

3.2.3. За квалификацию от 0,1 до 0,4:

- специалистам, имеющим ученую степень или почетное звание, в размере 0,4 базового оклада;
- специалистам, имеющим высшую категорию, в размере 0,3 от базового оклада;
- специалистам, имеющим первую категорию, в размере 0,2 базового оклада;
- специалистам, имеющим вторую категорию, в размере 0,1 базового оклада.

3.2.4. За уровень управления от 0,4 до 0,5:

- директору учреждения в размере – 0,5 базового оклада;
- заместителю директора по воспитательной и реабилитационной работе, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений в размере – 0,4 базового оклада.

3.2.5. За работу у горячих плит, электро-жаровых шкафов и других аппаратов для жарения и выпечки, работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением - 12% от базового оклада (согласно Приказу Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1980 г. №579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия

труда работникам организации и учреждений системы государственного образования СССР»).

3.2.6. Совокупный размер базового оклада и доплат компенсационного характера фиксируется в трудовом договоре, заключенном с работником. Уменьшение размера указанных выплат является изменением существенных условий труда и может производиться исключительно по соглашению сторон трудового договора и в сроки, установленные законодательством.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество выполненной работы.

4.2. Работникам Учреждения могут выплачиваться:

- надбавки;
- премиальные выплаты (далее – премии).

4.3. Надбавки выплачиваются ежемесячно при выполнении критериев, указанных в приложении № 1 к настоящему Положению.

4.4. Премии могут выплачиваться:

- по итогам работы за квартал, полугодие, девять месяцев, год, «за интенсивность и высокие результаты работы», «за качество выполняемых работ»;
- как единовременные выплаты в связи с государственными или профессиональными праздниками, юбилейными датами коллектива, учреждения;
- как единовременные выплаты за эффективную организацию и проведение мероприятий, осуществление социально-направленных акций и проектов, систематическое и результативное участие в работе комиссий, организацию выпуска аудио- и видеопродукции, раздаточного материала, актуализацию сайта в сети Интернет, публикации в средствах массовой информации по вопросам социального обслуживания и деятельности учреждения, взаимодействие с общественными организациями, федеральными и муниципальными учреждениями.

4.5. Размеры единовременных премиальных выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников Учреждения или в абсолютном размере.

4.6. Работникам, проработавшим неполный период (за квартал, полугодие, девять месяцев, год) премия начисляется пропорционально отработанному времени

4.7. Основание с указанием размера надбавки (премии) работникам Учреждения, утверждаются приказом руководителя, изданном на основании решения комиссии по назначению и определению размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

4.8. Основанием для выплаты надбавки (премии) заместителю руководителя Учреждения, является приказ руководителя Учреждения, изданный на основании представления. В приказах указываются вид, конкретный размер, основания для установления надбавок (премий) и период их выплаты.

4.9. Надбавки, установленные в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы за истекший период.

4.10. Молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего и среднего профессионального образования и впервые поступившим на работу по полученной специальности в учреждения социальной защиты населения области, устанавливается коэффициент в размере 0,3 базового оклада.

4.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом Учреждения на текущий год, месяц и выплачиваются как ежемесячно, ежеквартально (Приложение №3) так и разово за счет экономии средств на оплату труда.

4.12. Виды и порядок осуществления выплат стимулирующего характера:

4.12.1. Повышение профессионального уровня. К этому виду стимулирующих выплат относится:

- наличие наград и грамот (правительственные – 50%, областные – 30%, местного самоуправления – 20%);
- участие в областных и всероссийских конкурсах (30%, за победу – 50%).

4.12.2. За выполнение дополнительного объема работы не предусмотренного должностной инструкцией в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

4.12.3. Выплаты разового характера. Разовые стимулирующие выплаты могут устанавливаться по следующим основаниям:

- за работу по текущему и косметическому ремонту зданий и сооружений;
- за особо важные, сложные или срочные работы;
- надбавка за интенсивность труда.

4.12.4. За качество оказываемых услуг. Этот вид стимулирующих выплат устанавливается к базовому окладу на основании оценки качества предоставляемых услуг. Оценка качества определяется пропорционально базовому окладу и по каждой занимаемой должности согласно представления (Приложение № 1).

4.12.5. Для директора Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом министерства социальной защиты населения и труда Белгородской области.

4.13. Порядок назначения выплат стимулирующего характера к базовому окладу:

Распределение выплат стимулирующего характера осуществляет комиссия по назначению выплат стимулирующего характера, которая является службой контроля за деятельностью структурных подразделений и сотрудников, оказывающих социальные услуги и действует на основании Положения о комиссии по назначению выплат стимулирующего характера.

Процесс назначения и оплаты выплат стимулирующего характера, производится в следующем порядке:

1) На рассмотрение комиссии, должностными лицами, ответственными за проведение контрольных действий, предусмотренных порядком внутреннего контроля за качеством предоставляемых услуг и их соответствие региональным стандартам, на каждого работника подаются представления, в которых указывается: вид стимулирующей выплаты, ее размер, срок на который она устанавливается. При этом срок, на который устанавливается выплат стимулирующего характера, не может быть более одного года.

2) Заседание комиссии проводится по мере поступления на рассмотрение комиссии представлений ответственных за проведение контрольных действий, предусмотренных порядком внутреннего контроля за качеством предоставляемых услуг и их соответствие региональным стандартам должностных лиц, но не реже одного раза в месяц. По результатам рассмотрения представлений составляется протокол заседания комиссии, оформленный в соответствии с требованиями действующего законодательства. Секретарь комиссии передает вышеназванный протокол для составления приказа специалисту по кадрам Учреждения не позднее последнего числа месяца, с которого у работника наступает право на назначение стимулирующей выплаты.

3) Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами настоящего Положения, устанавливаются работникам в процентном отношении к базовому окладу. Начисление выплат стимулирующего характера производится не реже 1 раза в месяц на основании протокола заседания комиссии.

4) Процесс назначения и оплаты выплат стимулирующего характера производится на основании журнала учета проверок качества предоставляемых услуг, в котором производятся записи по индикаторам качества на каждого работника, при этом, если по какому - либо критерию работнику сделано замечание, работник должен быть с ним ознакомлен под роспись.

5) По итогам истекшего месяца, руководителями подразделений, на каждого работника готовятся представления.

Работникам, проработавшим неполный месяц, надбавки стимулирующего характера к базовому окладу начисляются пропорционально отработанному времени.

6) Работникам, принятым на работу со сроком испытания, надбавки стимулирующего характера выплачиваются с момента поступления на работу.

7) Работникам, принятым на работу на замену временно отсутствующего работника по срочному трудовому договору (не более 2-х месяцев), надбавки стимулирующего характера выплачиваются, начиная с 1 дня работы.

При приеме на работу работников ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области, стимулирующие надбавки выплачиваются с момента поступления на работу.

8) Размер стимулирующей выплаты за качество оказываемых услуг определяется по формуле:

$$\text{ФСВ} - (\text{ССВппу} + \text{ССВуор} + \text{ССВрх})$$

* Кб, где

Сб

ФСВ – фонд стимулирующих выплат СРЦДН,

ССВппу – сумма стимулирующих выплат за повышение профессионального уровня по СРЦДН;

ССВуор - сумма стимулирующих выплат за увеличение объема работ по СРЦДН;

ССВ рх - сумма стимулирующих выплат разового характера по СРЦДН;

Сб – сумма баллов по критериям качества по СРЦДН;

Кб – количество баллов, набранных работником по итогам за проработанный месяц.

4.13.1. За нарушение трудовой дисциплины, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него обязанностей может быть полностью (если имеется дисциплинарное взыскание) или частично лишен стимулирующих надбавок решением комиссии по осуществлению внутреннего контроля за качеством предоставляемых услуг и распределением стимулирующей надбавки.

5. Основные подходы к формированию фонда оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда формируется на финансовый год за счет средств областного бюджета.

5.2. При оптимизации структуры и численности работников лимиты бюджетных обязательств на оплату труда работников не уменьшаются.

5.3. Экономия по фонду оплаты труда может быть использована на выплату работникам премий по результатам работы.

6. Выплата заработной платы, иных платежей

6.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим положением.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления на указанный работником расчетный счет в кредитной организации. При этом каждому работнику выдается расчетный листок, с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

6.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: 20 числа месяца за 1 половину месяца за фактически отработанное время, 05 числа - окончательный расчет за месяц.

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

6.5. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника.

6.6. Оплата отпуска работникам производится не позднее трех рабочих дней до его начала.

6.7. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности.

7. Заключительные положения

7.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

7.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие в части улучшения положения работников.

Представление на бухгалтера ОСГБУ "МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области

№ ПП	Фамилия, имя, отчество	Качественно е и своевременн ое исполнение должностны х обязанносте й До 10 баллов	Ведение бухучета в соответствие с Инструкцией № 157-н До 10 баллов	Соблюдение профессиональной этики в процессе обслуживания воспитанников До 10 баллов	Соблюдение правил эксплуатации оборудования..., правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности До 10 баллов	Отсутстви е обоснован ных жалоб До10 баллов	Всег о 50

Стимулирующие пересчитать в соответствии с табелем учета рабочего времени (за фактически отработанное время)

Представление на специалиста по торгам ОСГБУ "МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области

№ пп	Фамилия, имя, отчество	Качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей До 10 баллов	Ведение документации согласно федеральному закону 44-ФЗ До 10 баллов	Соблюдение правил эксплуатации оборудования, с которым работает, обеспечение его сохранности и рационального использования, а также соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности До 10 баллов	Отсутствие обоснованных жалоб До 10 баллов	Соблюдение профессиональной этики До 10 баллов	Всего 50

Стимулирующие пересчитать в соответствии с табелем учета рабочего времени (за фактически отработанное время)

Представление на специалиста по кадрам ОСГБУ "МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области

№ пп	Фамилия, имя, отчество	Качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей До 10 баллов	Соблюдение правил эксплуатации оборудования..., правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности До 10 баллов	Правильное ведение документации, качественное составление и своевременное предоставление отчетности (До 10 баллов)	Отсутст вие обоснов анных жалоб До10 баллов	Соблюдени е профессион альной этики До 10 баллов	Всего 50

Стимулирующие пересчитать в соответствии с табелем учета рабочего времени (за фактически отработанное время)

Представление на заведующую хозяйством ОСГБУ "МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области

№ ПП	Фамилия, имя, отчество	Качествен ное и своевремен ное исполнени е должностн ых обязанност ей До 6 баллов	Сохранност ь и санитарное состояние средств пожаротуш ения и коммуника ций учреждения , обеспечени е их бесперебой ной работы До 6 баллов	Соблюдение профессиональной этики До 6 баллов	Соблюдение правил эксплуатации оборудования, приборов и аппаратуры, с которыми работает, обеспечение их сохранности и рационального использования, а также соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности До 6 баллов	Отсутст вие обоснов анных жалоб До 6 баллов	Всег о 30

Стимулирующие пересчитать в соответствии с табелем учета рабочего времени (за фактически отработанное время)

Представление на водителей автомобиля ОСГБУ "МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области

№ пп	Фамилия, имя, отчество	Качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей До 6 баллов	Отсутствие обоснованных жалоб До 6 баллов	Соблюдение профессиональной этики До 6 баллов	Обеспечение безопасности для жизни и здоровья воспитанников во время перевозки До 6 баллов	Соблюдение правил эксплуатации автотранспорта, обеспечение его сохранности, контроль за техническим состоянием, своевременным прохождением технических осмотров в ГИБДД, а также соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности До 6 баллов	Всего 30

Стимулирующие пересчитать в соответствии с табелем учета рабочего времени (за фактически отработанное время)

Представление на тракториста ОСГБУ "МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области

№ ПП	Фамилия, имя, отчество	Качествен ное и своевремен ное исполнени е должностн ых обязанност ей До 6 баллов	Безаварийн ая и безопасная работа До 6 баллов	Соблюдение профессиональной этики До 6 баллов	Соблюдение правил эксплуатации автотранспорта, обеспечение его сохранности, контроль за его техническим состоянием, своевременным прохождением технических осмотров в ГИБДД а также соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности До 6 баллов	Отсутст вие обоснов анных жалоб До 6 баллов	Всег о 30

Стимулирующие пересчитать в соответствии с табелем учета рабочего времени (за фактически отработанное время)

Представление на старшего воспитателя - заведующего отделением социальной реабилитации - специализированного структурного образовательного подразделения ОСГБУ "МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области

№ ПП	Фамилия, имя, отчество	Качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей До 10 баллов	Соблюдение правил эксплуатации оборудования и аппаратуры, с которыми работает, обеспечение их сохранности и рационального использования, а также соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности До 10 баллов	Определение задач, форм, методов социально- педагогической работы, осуществление их практической реализации при предоставлении социально-педагогических услуг. Правильное ведение документации, качественное составление и своевременное предоставление отчетности До 10 баллов	Отсутствие обоснованн ых жалоб До 10 баллов	Соблюдени е профессион альной этики До 10 баллов	Всег о 50

Стимулирующие пересчитать в соответствии с табелем учета рабочего времени (за фактически отработанное время)

Представление на медицинского работника ОСГБУ "МЦСПСид «Семья» Красненского района» Белгородской области

№ ПП	Фамилия, имя, отчество	Качественн ое и своевремен ное выполнени е должностн ых обязанност ей До 10 баллов	Соблюдение правил эксплуатации оборудования..., правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности. Соблюдение санитарно- эпидемиологически х правил и нормативов До 10 баллов	Ведение медицинско й документаци и До 10 баллов	Отсутствие обоснованн ых жалоб До 10 баллов	Соблюдение профессиональной этики (до 10 баллов)	Всего 50

Стимулирующие пересчитать в соответствии с табелем учета рабочего времени (за фактически отработанное время)

Представление на юрисконсульта ОСГБУ "МЦСПСид «Семья» Красненского района» Белгородской области

№ пп	Фамилия, имя, отчество	Качественно е и своевременн ое исполнение должностны х обязанности До 10 баллов	Осуществление методического руководства правовой работой в учреждении До 10 баллов	Соблюдение профессионально й этики До 10 баллов	Соблюдение правил эксплуатации оборудования, правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности До 10 баллов	Отсутстви е обоснован ных жалоб До 10 баллов	Всег о 50
1							

Стимулирующие пересчитать в соответствии с табелем учета рабочего времени (за фактически отработанное время)

Представление на программиста ОСГБУ "МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области

№ пп	Фамилия, имя, отчество	Качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей До 10 баллов	Соблюдение правил эксплуатации оборудования, с которым работает, обеспечение его сохранности и рационального использования, а также соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности До 10 баллов	Правильное ведение документации, качественное составление и своевременное предоставление отчетности До 10 баллов	Отсутствие обоснованных жалоб До 10 баллов	Соблюдение профессиональной этики До 10 баллов	Всего 50

Стимулирующие пересчитать в соответствии с табелем учета рабочего времени (за фактически отработанное время)

Представление на подсобного рабочего ОСГБУ "МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области

№ ПП	Фамилия, имя, отчество	Качественн ое и своевремен ное выполнени е должностн ых обязанност ей (до 6 баллов)	Соблюдение правил эксплуатации инвентаря, с которыми работает, обеспечение его сохранности и рационального использования, а также соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности (до 6 баллов)	Соблюдение профессиональной этики (до 6 баллов)	Отсутствие обоснованных жалоб (до 6 баллов)	Соблюдение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (до 6 баллов)	Всего 30

Стимулирующие пересчитать в соответствии с табелем учета рабочего времени (за фактически отработанное время)

Представление на слесаря-сантехника ОСГБУ "МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области

№ пп	Фамилия, имя, отчество	Качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей До 6 баллов	Безаварийная и безопасная работа систем жизнеобеспечения учреждения До 6 баллов	Соблюдение правил эксплуатации оборудования, инвентаря..., правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности До 6 баллов	Соблюдение профессиональной этики До 6 баллов	Отсутствия обоснованных жалоб До 6 баллов	Всего 30

Стимулирующие пересчитать в соответствии с табелем учета рабочего времени (за фактически отработанное время)

**Представление на рабочего по комплексному обслуживанию зданий
ОСГБУ "МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области**

№ пп	Фамилия, имя, отчество	Качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей До 6 баллов	Безаварийная и безопасная работа систем жизнеобеспечения учреждения До 6 баллов	Соблюдение правил эксплуатации оборудования, инвентаря..., правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности До 6 баллов	Соблюдение профессиональной этики До 6 баллов	Отсутствия обоснованных жалоб До 6 баллов	Всего 30

Стимулирующие пересчитать в соответствии с табелем учета рабочего времени (за фактически отработанное время)

Представление на электрика ОСГБУ "МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области

№ пп	Фамилия, имя, отчество	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей (до 6 баллов)	и	Безаварийная и безопасная работа систем электроснабжения учреждения (до 6 баллов)	Соблюдение правил эксплуатации электрооборудования... , правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности (до 6 баллов)	Отсутствие обоснованных жалоб (до 6 баллов)	Соблюдение профессиональной этики (до 6 баллов)	Всего 30

Стимулирующие пересчитать в соответствии с табелем учета рабочего времени (за фактически отработанное время)

Представление на дворника ОСГБУ "МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области

№ пп	Фамилия, имя, отчество	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей (до 6 баллов)	и	Соблюдение правил эксплуатации инвентаря, с которыми работает, обеспечение его сохранности и рационального использования, а также соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности (до 6 баллов)	Соблюдение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (до 6 баллов)	Отсутствие обоснованных жалоб (до 6 баллов)	Соблюдение профессиональной этики (до 6 баллов)	Всего 30

Стимулирующие пересчитать в соответствии с табелем учета рабочего времени (за фактически отработанное время)

**Представление на специалиста по социальной работе
ОСГБУ "МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области**

№ пп	Фамилия, имя, отчество	Качествен ное и своевре нное исполнени е должностн ых обязанност ей До 10 баллов	Соблюдение правил эксплуатации оборудования..., правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности До 10 баллов	Определение задач, форм, методов социально работы, осуществление их практической реализации при предоставлении социальных услуг семьям, находящимся на социальном сопровождении. Правильное ведение документации, качественное составление и своевременное предоставление отчетностиДо 10 баллов	Отсутств ие обоснова нных жалоб До 10 баллов	Соблюдени е профессион альной этики... До 10 баллов	Всег о 50

Стимулирующие пересчитать в соответствии с табелем учета рабочего времени (за фактически отработанное время)

Представление на психолога ОСГБУ "МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области

№ пп	Фамилия, имя, отчество	Качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей	Соблюдение правил эксплуатации оборудования..., правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности До 10 баллов	Определение задач, форм, методов социально-психологической помощи, осуществление их практической реализации при предоставлении социально-психологических услуг членам семей, находящимся на социальном сопровождении. Правильное ведение документации, качественное составление и своевременное предоставление отчетности До 10 баллов	Отсутствие обоснованных жалоб До 10 баллов	Соблюдение профессиональной этики... До 10 баллов	Всего 50

Стимулирующие пересчитать в соответствии с табелем учета рабочего времени (за фактически отработанное время)

Представление на сторожей-вахтеров ОСГБУ "МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области

№ пп	Фамилия, имя, отчество	Качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей До 6 баллов	Соблюдение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов До 6 баллов	Соблюдение правил эксплуатации оборудования..., правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности До 6 баллов	Соблюдение профессиональной этики До 6 баллов	Отсутствие обоснованных жалоб До 6 баллов	Всего 30

Стимулирующие пересчитать в соответствии с табелем учета рабочего времени (за фактически отработанное время)

Приложение № 2

**Показатели эффективности деятельности работников учреждения
и критерии их оценки (при условии прохождения аттестации).**

п/п	Наименование показателя эффективности деятельности и работников учреждений	Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Снижение индикаторов качества услуг		
				1 замечание	2 замечания	3 и более замечания
	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере социального обслуживания в рамках реализации государственного задания учреждению, а также иных поручений в	10 баллов	3 баллов	6 баллов	10 баллов

		соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.				
	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	5 баллов	2 балла	3 балла	5 баллов
	Использование новых эффективных технологий в процессе социального обслуживания граждан	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий по социальному обслуживанию населения, разработанных и внедренных в работу учреждения	6 баллов	2 балла	4 балла	6 баллов

Участие в методической работе и инновационной деятельности и	Наличие учебно-методических, научно-методических публикаций, пособий, рекомендаций, выступлений и т.п.	7 баллов	3 балла	5 баллов	7 баллов
	Зафиксированная положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий социальной работы	5 баллов	2 балла	3 балла	5 баллов
Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	Динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба	7 баллов	3 балла	5 баллов	7 баллов
Удовлетвор	Наличие письменных	2 балла	0,5 балла	1 балл	2 балла

	енность Граждан качеством и количество м предоставле нных социальных услуг	благодарностей за работу от граждан, общественных организаций и юридических лиц отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами				
--	--	---	--	--	--	--

Журнал контроля качества услуг работников ОСГБУ «МЦСПСиД «Семья» Красненского района» Белгородской области

№ п/п	Фамилия И.О.	Должность	Дата	Наименование показателя		Примечание
				Соответствие предоставляемых услуг действующим стандартам качества и СанПиН	Своевременность и дифференцированность предоставления социальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб)	
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						
10.						

От работодателя

Директор ОСГБУ «МЦСПСиД
«Семья» Красненского района»
Белгородской области
_____ О.Я. Патола
М.П.
«15» мая 2023 г.

От работников

Председатель профсоюзного
комитета ОСГБУ «МЦСПСиД
«Семья» Красненского района»
Белгородской области
_____ С.Н. Ярмонова
М.П.
«15» мая 2023 г.

Пожарная безопасность.

Работодатель обязуется:

1.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

1.2. Осуществлять меры пожарной безопасности.

1.3. Обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

1.4. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

1.5. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

1.6. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории организации необходимые силы и средства.

1.7. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания и сооружения организации.

1.8. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации, а также о происшедших на территории организации пожарах и их последствиях.

1.9. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

Руководитель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

Работники обязуются:

- 1.10. Соблюдать требования пожарной безопасности.
- 1.11. Бережно относиться к первичным средствам пожаротушения.
- 1.12. При обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственного руководителя и пожарную охрану.
- 1.13. До прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров.
- 1.14. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

Итого произведено работ:

скреплено печатью

83 (восемьдесят три) листа

Представитель работников Ярмонова Светлана Николаевна

Ф.И.О., подпись



Представитель работодателя Патола Оксана Ярославовна

Ф.И.О., подпись

«15» мая 2023 года

