

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*Краевое государственное бюджетное
учреждение социального обслуживания
«Комплексный центр социального обслуживания
населения Советского района»
на 2023-2026 годы*

с. Советское

16 января 2023 г.

Представитель работников
 В.В. Тупякова

Директор КГБУСО «КЦСОН
Советского района»
Е.В. Кудряшова



Коллективный договор	
прошел уведомительную регистрацию	
КГКУ УСЗН по Советскому району	
16 января	2023 года
Регистрационный номер	130
Вед. Министр	
Кудряшова Е.В.	Тупякова В.В.

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор разработан на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих отношения в сфере труда, социального страхования, и иных нормативных правовых актов Алтайского края.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.3 Коллективный договор – правовой акт, регулирующий трудовые, социально – экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками организации.

Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров и не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников, при наличии у Работодателя собственных средств для их обеспечения.

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

со стороны «Работодателя» - Краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения Советского района», в лице директора центра Кудряшовой Елены Викторовны (далее – Работодатель), действующей на основании Устава;

со стороны работников – представитель работников КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Советского района» в лице представителя работников

Тупякова Валерия Васильевна

1.5. Предметом настоящего договора являются дополнительные, по сравнению с установленными законодательством Положения об охране труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.7. Условия коллективного договора, заключенного в соответствии с действующим законодательством, являются обязательными для работников и Работодателя. Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, недействительны.

2

1.8. Отношения, не урегулированные настоящим коллективным договором, регулируются действующим Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами, Указами президента РФ, Постановлениями Администрации Алтайского края.

1.9. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников КГБУСО «Комплексного центра социального обслуживания населения Советского района», расширяют действие соответствующих положений коллективного договора с момента вступления их в силу.

1.10. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений коллективного договора осуществляется по взаимному согласию сторон.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения регулируются Трудовым кодексом РФ, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и нормативными актами Алтайского края

Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются путем заключения служебного контракта или трудового договора. Прием и увольнение работника осуществляется приказом директора.

2.2. Условия, включаемые в трудовые договоры или служебные контракты, не могут ухудшать положение работников КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Советского района» по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором.

2.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить с действующим в центре Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными, нормативными актами, инструкциями по охране труда и технике безопасности, должностной инструкцией.

3. Рабочее время

3.1. Для работников Центра устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего времени не должна превышать годовой нормы часов – 1772,4

3.2. Ежедневная норма работы: для женщин – 7час.12мин.,

Для мужчин – 8 час. 12 минут.

Начало рабочего дня для женщин в сельской местности с 9-00 час.

в городской местности с 8-00 час.;

конец рабочего дня для женщин - 17 час. 12 мин.

начало рабочего дня для мужчин – 8 час. 30 мин., конец рабочего дня для мужчин – 17 час. 42 мин.

3.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего не рабочему праздничному, уменьшается на 1 час.

3.4. Для поддержания порядка в Центре на время длительных выходных организуется дежурство сотрудников. График дежурств составляется и утверждается директором центра.

3.5. Для работников отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов, водителю, рабочему устанавливается ненормированный рабочий день.

4. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников

4.1. Все вопросы, связанные с изменением организационно-правовой формы учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работников разрешаются с учетом мнения представителя работников.

Работодатель обязуется не позднее чем за три месяца до предстоящего массового увольнения представлять представителю работников проекты приказов о сокращении численности работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников при ликвидации или реорганизации КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Советского района» информация в соответствующие службы занятости представляется Работодателем не менее чем за три месяца (ст.ст. 179, 180 Трудового кодекса РФ).

Представитель работников обязуется контролировать законность сокращения численности работников.

4.2. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении численности штатных работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до возникновения права на получение пенсии по возрасту);
- проработавшие в центре социальной помощи свыше 10 лет;
- одинокие родители, имеющие детей до 16-летнего возраста.

4

Под одиноким родителем в данном случае понимается один из родителей, не состоящий в зарегистрированном браке, на иждивении которого находится ребенок.

4.3. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется в первую очередь проводить сокращение по вакантным должностям.

4.4. При сокращении численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ), работодатель обязуется предпринять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию, добровольный уход на пенсию, увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности);
- ограничить сверхурочную работу и совместительство;
- ограничить внешний прием работников;
- перейти на режим неполного дня.

4.5. Лицам, получившим уведомление о сокращении, предоставлять свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5. Время отдыха

5.1. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст. 108 Трудового кодекса РФ) и в соответствии со Служебным распорядком. При этом продолжительность обеденного перерыва соответствует 60 минутам.

5.2. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час. Это правило не применяется в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.3. В соответствии со ст.123 Трудового кодекса РФ стороны обязуются ежегодно за две недели до начала календарного года утверждать и доводить до сведения каждого работника график ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.4. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение по его письменному заявлению краткосрочного отпуска:

с сохранением заработной платы в связи со смертью члена семьи или близкого родственника продолжительностью 3 дня (отпуск предоставляется сверх основного и дополнительного отпусков);

в счет отпуска или без сохранения заработной платы в связи с бракосочетанием самого работника до 3-х дней; со свадьбой детей 1 день; в день начала занятий 1 сентября родителям первоклассников - 1 календарный день; на посадку картофеля - 1 день; на уборку картофеля - 1 день.

5.5. В соответствии со ст. 263 Трудового кодекса РФ Работодатель

обязуется предоставлять по желанию работника ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери. Указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Под одинокой матерью, воспитывающей ребенка (отцом, воспитывающим ребенка без матери) в данном случае понимается один из родителей, не состоящий в зарегистрированном браке, на иждивении которого находится ребенок.

5.6. Работодатель обязуется по письменному заявлению работника при наличии уважительной причины произвести замену части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией.

Работодатель вправе произвести замену части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией за большее количество дней при наличии финансовой возможности.

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

- одинокие родители, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, имеющие путёвки в санаторно-курортные или иные оздоровительные учреждения.

5.8. Женщинам, имеющим малолетних детей, по их заявлению, предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им 3-х лет, из них — 1,5 года — оплачиваются в соответствии с действующим законодательством, оставшиеся 1,5 года — без сохранения заработной платы.

5.9. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за проработанное время и неиспользованный отпуск.

6. Оплата труда

6.1 Зарплата работникам выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, должностными инструкциями, квалификационными требованиями. Выполнение работником других работ и обязанностей оплачиваются по дополнительному соглашению.

6.2. Работодатель обязуется регулярно выплачивать работникам заработную плату два раза в месяц – по 5-го и по 20-го числа.

6.3. Работодатель устанавливает доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, а также работу по совместительству за счет и в пределах фонда заработной платы. Работнику должен быть гарантирован минимальный размер доплат в пределах 30-90% должностного оклада по совмещаемой должности.

6.4. Производить доплаты за стаж работы в системе социальной защиты населения:

- от 3 до 5 лет - 20% должностного оклада;
- свыше 5 лет - 30% должностного оклада.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за наличие квалификационной категории устанавливается с целью стимулирования работников к качественному труду путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Квалификационная категория учитывается при установлении повышающего коэффициента работникам по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория и которая соответствует должностным обязанностям.

6.5. Повышающий коэффициент к окладу за наличие квалификационной категории устанавливается в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории учреждения, при котором создана аттестационная комиссия.

6.6. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях определения размера данных выплат руководитель учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда, разрабатывает и реализует программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

6.7. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер районного коэффициента определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

6.8. Выплаты компенсационного характера работникам центра в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

7

трудовым договором, работа в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается руководителем учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.9. При установлении работнику выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителем центра учитываются следующие показатели:

- интенсивность и напряженность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

6.10. При установлении работнику выплаты за качество выполняемых работ руководитель центра учитывает следующие показатели:

- соблюдение регламентов, стандартов, требований к выполнению работ (оказанию услуг);
- соблюдение установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

положительная оценка работы сотрудника и служб учреждения со стороны клиентов;

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг, предоставляемых учреждениями.

6.11. Премирование работников учреждений по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными актами центра, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

6.12. Устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за особые достижения в труде.

6.13. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

6.14. Премии за особые достижения в труде выплачиваются единовременно.

6.15. Премирование работников осуществляется в соответствии с критериями, утвержденными локальными актами центра.

Учитываются следующие показатели:

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

достижение и превышение плановых показателей работы;

инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

6.16. При установлении работнику выплат стимулирующего характера руководитель центра учитывает иные показатели в соответствии со спецификой учреждения.

6.17. Распределение между работниками центра поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании приказов руководителя.

7. Условия работы. Охрана и безопасность труда

7.1. Работодатель принимает меры по созданию в организации здоровых и безопасных условий труда (статья 212 Трудового кодекса РФ).

7.2. Работодатель и Представитель работников согласились, что в случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с Представителем работников и официального предварительного письменного уведомления Работодателя о принятом решении. При соблюдении этих условий за отказ от работы работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности (статья 220 Трудового кодекса РФ).

В течение времени приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

7.3. Работодатель по каждому несчастному случаю на рабочем месте образует специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению.

8. Охрана труда женщин

8.1. Работодатель обязуется:

- освобождать беременных женщин от работы для прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы;
- не привлекать женщин со времени установления беременности к выполнению работ, связанных с использованием видео-дисплейных терминалов и персональных компьютеров без их согласия.

8.2. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

- не привлекать к сверхурочным работам, работам в выходные дни, командировкам женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов до 16 лет, без их согласия;
- предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве одного дня в месяц по их письменному заявлению;
- разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), по их просьбе и с учетом мнения Представителя работников использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время.

9. Другие социально-бытовые вопросы

9.1. Работодатель обязуется оснастить санузлы зеркалами, сушилками для рук (бумажными полотенцами), мылом, туалетной бумагой и урнами.

9.2. Работодатель обязуется обеспечивать рабочие кабинеты источниками освещения, дающими равномерное освещение рабочих мест без бликов на экранах мониторов, по мере надобности.

9.3. Работодатель обязуется выделить средства для приобретения аптечки для работников, состоящей из тонометра, обезболивающих средств, бинтов, ваты и других медикаментов, необходимых для оказания неотложной помощи, назначить ответственного за хранение аптечки и определить место ее хранения.

Работодатель обязуется выделять средства на обновление аптечки при возникновении необходимости.

9.4. Работодатель обязуется обеспечивать каждого работника необходимыми канцелярскими принадлежностями, в том числе письменными приборами.

10. Оказание единовременной материальной помощи

10.1. Работодатель при наличии финансовой возможности обязуется оказывать единовременно дополнительную материальную помощь за счет экономии фонда оплаты труда работникам и близким родственникам в случаях особой нужды: на расходы по специальному лечению и восстановлению здоровья в связи с полученным увечьем, тяжелой болезнью, на возмещение крупного ущерба, возникшего в связи с утратой личного имущества в результате стихийного бедствия и других чрезвычайных обстоятельств, а также при вступлении работника в брак (впервые), при рождении ребенка, и в связи с юбилейными датами (мужчины – 50,55,60,65 лет, женщины – 50,55,60 лет).

10.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи принимается Работодателем на основании личного заявления работника и оформляется приказом.

Размер оказываемой в случае особой нужды единовременной материальной помощи одному лицу в течение календарного года не должен превышать одного должностного оклада работника.

11. Аттестация работников

11.1. Во исполнение ст. 197 Трудового кодекса РФ Работодатель обязуется обеспечивать повышение квалификации работников.

11.2. Основными критериями при проведении аттестации служат объем и сложность труда работников, результаты, достигнутые при исполнении должностных обязанностей, качество, степень самостоятельности выполняемой работы, ответственность за порученное дело, стаж работы по специальности, уровень образования.

11.3. Аттестации подлежат все работники учреждения после истечения установленного им испытательного срока.

11.4. Аттестация проводится не реже одного раза в пять лет.

11.5. Организация и сроки проведения аттестации изложены в Положении об аттестации.

12. Разрешение трудовых споров.

Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и Работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, локальных нормативных актов, условий трудового договора

рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

13. Заключительные положения

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый договор

13.2. При необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

13.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию и в порядке, установленном законодательством для его заключения.

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

13.5. Стороны договорились, что текст принятого коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

Договор подлежит регистрации в соответствующем органе по труду в установленном законом порядке, а также в отделе правового и кадрового обеспечения Главного управления, подлинники договора хранятся у Представителя работников и Работодателя.

Работодатель и Представитель работников обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, предусмотренных договором.

13.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Представитель работников обеспечивает контроль за выполнением коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и

активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах его выполнения, заслушивает на своих заседаниях Работодателя о ходе выполнения положений договора.

13.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

13.8. Работодатель обязуется разрешать в рабочее время:

- проведение собраний работников центра по вопросу подведения итогов выполнения коллективного договора;

- проведение заседаний для решения вопросов защиты прав трудящихся, производственной деятельности, охраны и оплаты труда, ведения переговоров с администрацией и рассмотрения трудовых споров;

СОГЛАСОВАНО: Представителем работников  **В.В. Тупякова**

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Коллективному договору
от «12» января 2023 г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания
населения Советского района»**

1. Трудовой распорядок Центра (далее - «Трудовой распорядок») разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и регламентирует режим работы и отдыха работников Центра.

2. При приеме на работу в КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Советского района» гражданин при заключении трудового договора также должен быть ознакомлен с трудовым распорядком.

3. Для работников КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Советского района» устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов. Время начала и окончания служебного (рабочего) дня с понедельника по пятницу - с 9.00 до 17.12 часов, кроме водителя - время начала и окончания служебного (рабочего) дня согласно трудового договора.

Еженедельный непрерывный отдых предоставляется в субботу и воскресенье.

Перерыв на отдых и питание предусматривается с 13.00 до 14.00 часов.

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

4. Работникам КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Советского района» предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за выслугу лет предоставляются всем работникам, кроме рабочих профессий: водитель, уборщик служебных помещений и рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания:

- от 5 до 10 лет – 3 календарных дня;
- от 10 до 15 лет – 5 календарных дня;
- от 15 до 20 лет – 7 календарных дня;
- свыше 20 лет – 10 календарных дня.

При исчислении стажа работы (в целях предоставления дополнительного отпуска) будет учитываться: стаж работы в данном учреждении, в учреждениях (организациях) аналогичного профиля или по аналогичной специальности в других организациях, стаж государственной гражданской службы, муниципальной службы независимо от профиля или специальности.

5. По заявлению работников управления ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом продолжительность

одной части отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. По согласованию с начальником КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Советского района» работнику может быть предоставляться часть отпуска иной продолжительностью.

6. Право на использование оплачиваемого отпуска за первый год работы предоставляется работникам управления по истечении шести месяцев непрерывной работы. По согласованию сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до достижения шести месяцев. Оплачиваемый отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков по утвержденному графику.

7. Оплата ежегодного отпуска работникам КГБУСО «Комплексный центр социального обслуживания населения Советского района» производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

8. Выплата заработной платы производится в следующем порядке:

- аванс заработной платы выплачивается 15 числа каждого месяца;
- оставшаяся часть заработной платы выплачивается 30 числа каждого месяца.

9. Вопросы, не урегулированные настоящим трудовым распорядком, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

Приложение №2
Коллективному договору
от «12» января 2023 г.

Перечень нормы выдачи специальной одежды, обуви и инвентаря. Предоставляемых бесплатно социальным работникам при исполнении ими служебных обязанностей в государственных или муниципальных учреждениях социального обслуживания.

Должность	Наименование спецодежды, обуви и инвентаря	Единица измерения	Норма на человека	Срок хранения (в годах)
Социальный работник	Плащ или куртка	шт.	1	3
	Халат х\б	шт.	1	1
	Обувь зимняя утепленная	пара	1	3
	Обувь кожаная	пара	1	2
	Обувь резиновая	пара	1	2
	Обувь комнатная	пара	1	1
	Перчатки (варежки)	пара	1	2
	Сумка-коляска	шт.	1	1
	Сумка хозяйственная	шт.	1	1
	Полотенце	шт.	1	0,5

Приказ Министерства социальной защиты населения РФ от 15.02.1996г. № 44.

На основании статьи 36, пункт 2, подпункт 1, Федерального закона №122 – ФЗ от 02 августа 1995 года обеспечение специальной одеждой и обувью может быть заменено денежной выплатой на их приобретение в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Директор КГБУСО «КЦСОН
Советского района»

 Е.В.Кудряшова