

Коллективный договор

государственного казенного учреждения Самарской области «Тольяттинский социально-реабилитационный
центр для несовершеннолетних «Гармония» на 2022-2025 гг.

Юридический адрес:

445041, Самарская область,

г. Тольятти, ул. Железнодорожная, 19

Работодатель:

Ткаченко Оксана Владимировна

97 11 46

Председатель профкома

Некрасова Светлана Васильевна

97 11 48

Принят на общем собрании
работников
ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН
«Гармония»

Протокол № 1

« 24 » 07 2022 г.

Численность работников – 136 человек, в том
числе членов профсоюза – 27 человек

Код ОКВЭД-87.90

Код ОКФС-13

г. Тольятти

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер <u>09372022</u>
от « <u>28</u> » <u>нояб</u> 20 <u>22</u> г.
<u>Копия</u> <u>Заявление</u>
(должность, Ф.И.О.) <u>И.И.</u>

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключается между работодателем, представляемым руководителем государственного казенного учреждения Самарской области «Тольяттинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Гармония» (сокращенно ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН «Гармония»)) - далее в тексте договора Работодатель и работниками учреждения (в том числе работниками обособленного структурного подразделения), от имени которых настоящий коллективный договор подписывает профсоюзный комитет первичной организации профсоюза работников государственных учреждений - далее в тексте договора Профсоюз.

1.2. Настоящий коллективный договор заключается для урегулирования социально-трудовых отношений в учреждении между Работодателем и Профсоюзом в целях обеспечения уровня оплаты труда работников, соответствующего текущему уровню цен и стоимости жизни, безопасных условий труда, занятости работников, а также эффективной работы учреждения.

1.3. Настоящий коллективный договор включает минимальные условия труда работников учреждения и не ограничивает права, устанавливаемые отраслевым соглашением, Законодательством РФ, межгосударственными, международными нормами о труде.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Профсоюз признаёт роль Работодателя в планировании и управлении работой учреждения.

1.7. Работодатель признает, что работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно или через Профсоюз. Основные формы участия работников в управлении организацией установлены ст. 53 Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ).

1.8. Работодатель признаёт роль Профсоюза в представлении интересов работников учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрением трудовых споров работников с Работодателем.

1.9. Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

1.10. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей со своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

1.11. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон.

1.12. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для проведения коллективных переговоров.

1.13. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, соглашения, заключения коллективного договора, соглашения, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон в учреждении образуется комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей Работодателя и Профсоюза.

1.14. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

1.15. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или

волены по инициативе работодателя, а исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

1.16. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.17. 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 оставлением протокола разногласий.

1.18. Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном ТК РФ.

1.19. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

1.20. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

1.21. Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

Решение о создании примирительной комиссии оформляется приказом Работодателя и решением Профсоюза.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

1.22. Работодатель и Профсоюз достигли договоренности, что порядок работы (регламент деятельности) примирительной комиссии, а именно: персональный и численный состав, организация заседаний, ведение делопроизводства и другие вопросы определяются совместным решением Работодателя и Профсоюза.

1.23. При не достижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража.

1.24. Работодатель и Профсоюз обязуются соблюдать условия и выполнять положения, сформулированные в настоящем коллективном договоре.

1.25. Профсоюз обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия договора в случае его безусловного выполнения.

1.26. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. Работодатель и Профсоюз обязуются осуществлять двухсторонний систематический контроль за выполнением обязательств по коллективному договору и не реже чем 1 раз в 6 месяцев отчитываться перед работниками о выполнении обязательств по коллективному договору.

1.27. Профсоюз имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

1.28. Профсоюз вправе в случае нарушения Работодателем норм трудового законодательства выдвинуть требования об устранении этих нарушений.

1.29. Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в Профсоюз о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

2. Соглашение о взаимоотношениях Профсоюза и Работодателя в части реализации прав Профсоюза

2.1. Работодатель безоговорочно признает, что Профсоюз осуществляет свою деятельность только на основании Устава профессионального союза работников государственных учреждений РФ и руководствуется нормами законодательства РФ, действующими на территории РФ межгосударственными, международными нормами о труде, а также положениями данного коллективного договора.

2.2. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с Профсоюзом, руководствуясь в первую очередь настоящим коллективным договором, требованиями ТК РФ, и действующими на территории РФ межгосударственными, международными нормами о труде.

2.3. Работодатель признает тот факт, что непосредственную, конкретную политику Профсоюза осуществляют уполномоченные представители Профсоюза. Профсоюз обязуется информировать Работодателя в письменном виде об именах и фамилиях избранных своих представителей в 3-х дневный срок после их выборов.

2.4. Работодатель в предусмотренных ТК РФ случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в Профсоюз, представляющий интересы всех или большинства работников учреждения.

Профсоюз не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение Профсоюза не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профсоюзом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего Работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован Профсоюзом в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Профсоюз имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном главой 61 ТК РФ.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

2.5. Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению, что реализация политики занятости работников учреждения в период действия настоящего коллективного договора строится в строгом соответствии с настоящим договором, а также действующими на территории РФ иными нормативными актами по вопросам занятости.

2.6. Работодатель гарантирует Профсоюзу получение необходимой бесплатной информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения. Кроме того, Работодатель обязуется на регулярной основе, не реже 1 раза в месяц, информировать Профсоюз о текущей деятельности и планах работы, используя статистические данные. Профсоюз и его представители обязуются рассматривать всю предоставляемую информацию как конфиденциальную, особенно информацию коммерческого, финансового и технического характера, и обязуются не предоставлять любую подобную информацию посторонним лицам и организациям.

2.7. Работодатель признаёт, что проведение профсоюзных собраний, конференций работников учреждения в рабочее время допускается по согласованию Профсоюза с Работодателем (без нарушения нормальной деятельности учреждения). Стороны договора пришли к соглашению, что заседания профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации профсоюза работников государственных учреждений (Профсоюза), нижестоящих выборных профсоюзных органов профсоюза работников государственных учреждений структурных подразделений организации свободно проводятся по решению этих профсоюзных выборных органов в рабочее время. Количество

время заседаний определяется Профсоюзом, его представителями самостоятельно и Работодателем не ограничивается.

2.8. Работодатель предоставляет также Профсоюзу бесплатно автотранспортные средства и другие (помимо телефона) услуги связи.

2.9. Работодатель и Профсоюз договорились, что при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников учреждения. Работодатель обязуется организовать безналичное удержание из заработной платы работников профсоюзных членских взносов и их перечисление в недельный срок в распоряжение Профсоюза, а также соответствующей части профсоюзных взносов в размере 60% от удержанной суммы в распоряжение городского комитета профсоюза работников государственных учреждений Самарской области.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

2.10. Работодатель гарантирует безусловное соблюдение предусмотренных действующим законодательством, настоящим коллективным договором прав Профсоюза и содействие в его деятельности. Любые должностные лица учреждения за нарушение прав и противодействие деятельности Профсоюза несут ответственность в порядке установленном законодательством.

2.11. Работодатель обязуется сотрудничать с Профсоюзом в вовлечении и сохранении в качестве членов профсоюза всех работников учреждения. С этой целью Работодатель будет знакомить всех вновь принятых на работу, а особенно все категории руководящих работников с политикой Профсоюза, сформулированной в настоящем договоре.

3. Кадровая политика учреждения (найм и увольнение, повышение квалификации, гарантии занятости работников)

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются обязательным письменным трудовым договором, с учетом требований, предъявляемых ст.57 ТК РФ к содержанию трудового договора. Порядок заключения трудового договора регулируется ТК РФ.

3.2. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

3.4. Массовое сокращение рабочих мест по инициативе работодателя, ликвидация учреждения и его структурных подразделений, полное или частичное приостановление работы, влекущее за собой сокращение количества рабочих мест в любом объеме или ухудшение условия труда осуществляется только после предварительного, не менее чем за 3 месяца, уведомления в письменной форме профкома профсоюзного органа и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза.

3.5. Работодатель гарантирует, что в период действия договора, работники учреждения не могут быть подвергнуты массовому высвобождению. Численность высвобождаемых работников в течение календарного года не может быть более 3-х процентов от общей численности работников на момент подписания коллективного договора.

3.6. Расторжение трудового договора с работником-членом профсоюза по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия Профсоюза.

3.7. Основные права и обязанности работников и Работодателя указываются в Правилах внутреннего трудового распорядка и утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

3.8. Условия найма, увольнения, соблюдения работниками учреждения трудовой дисциплины регулируются в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства.

3.9. Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению, что трудовые договоры с работниками о найме (приеме) их на работу в учреждении заключаются на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается лишь в случаях:

а) замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с действующим трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

б) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

в) с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

г) для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

д) с лицами, направляемыми на работу за границу;

е) для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

ж) с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

з) для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

и) в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

к) с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

л) с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

м) в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Заключение срочных трудовых договоров в других случаях не допускается.

3.10. Заводимое при найме (приеме) на работу личное дело работника не может содержать сведений, характеризующих политические, религиозные и иные убеждения работника, а также сведения личного характера, о членстве в общественных объединениях. Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению, что личное дело работника учреждения является документом строго конфиденциального характера, знакомиться с которым можно лишь на территории учреждения, а также в соответствии с требованиями ст. 86, 87, 88 ТК РФ.

3.11. Работодатель в рамках требований трудового законодательства, статей данного коллективного договора, регулирующих взаимоотношения Профсоюза и Работодателя в вопросах принятия Работодателем решений, затрагивающих социально-экономические интересы работников, обязуется уведомлять в письменной форме высвобождаемых работников о предстоящем увольнении. Конкретный порядок увольнения работников регламентируется в соответствии с ТК РФ и требованиями настоящего договора.

3.12. Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению, что при рассмотрении любых вопросов дисциплинарной ответственности доказательство вины работников лежит на Работодателе, а любое отклонение от установленной процедуры и сроков вынесения дисциплинарного взыскания со стороны Работодателя даст основание Профсоюзу считать его, не имеющим силы.

3.13. Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению о том, что в интересах улучшения деятельности учреждения, повышения гарантий занятости, необходима действующая Система постоянного обучения и переобучения для расширения и повышения уровня профессиональных знаний всех работников учреждения. С этой целью Работодатель обязуется в трехлетний срок с момента подписания договора подготовить и внедрить (при наличии финансовой возможности учреждения) систему повышения профессиональной квалификации по всем категориям работников.

3.14. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, ч.3 ст.196 ТК РФ.

3.15. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, регламентируются главой 26 ТК РФ.

4. Оплата труда работников учреждения

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников государственного учреждения Самарской области «Тольяттинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Гармония», которое утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

4.2. Система оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников устанавливаются в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

4.3. Установление систем, видов оплаты труда (денежного содержания) размеров ставок, окладов, других видов выплат производится Работодателем по согласованию с Профсоюзом и закрепляется в Положении об оплате труда работников государственного учреждения Самарской области «Тольяттинский социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Гармония».

4.4. Формы, виды и размеры материального поощрения, вознаграждения по итогам работы за год, видов оплаты труда (денежного содержания), других видов выплат устанавливаются Работодателем по согласованию с Профсоюзом и закрепляется в соответствующем Положении.

4.5. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

4.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 135 ТК РФ) и мнения Профсоюза.

4.7. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, и не ниже минимального размера оплаты труда действующего на территории РФ.

4.8. Условия труда, определенные настоящим коллективным договором не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.9. Работодатель установил по согласованию с Профсоюзом, что заработная плата работникам выплачивается 10 и 25 числа каждого месяца.

Выдача расчетных листков производится в день получения заработной платы.

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

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

4.12. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, а также доплата за работу, связанную с непосредственным обслуживанием, а также проведением другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.13. Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению, что оплата сверхурочной работы, т.е. работы, выполняемой работником по инициативе работодателя за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период производится в установленных законодательством размерах для всех категорий работников учреждения - за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. При суммированном учете рабочего времени оплата сверхурочной работы производится по окончании учетного периода.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Если сверхурочная работа производилась во вредных и (или) опасных условиях труда, связана с непосредственным обслуживанием, а также проведением другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными, то, помимо оплаты за сверхурочную работу, предусмотренных абзацем первым настоящего пункта, производится доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, доплата за работу, связанную с непосредственным обслуживанием, а также проведением другой работы, обусловленной непосредственным контактом с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными, за каждый час работы в указанных условиях.

Нормы, касающиеся сверхурочной работы, распространяются как на работников по основному месту работы, так и на совместителей.

Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению, что работа, выполняемая в ночное время, т.е. с 22.00 до 06.00 часов оплачивается работникам учреждения в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, - на 50 процентов выше установленного тарифа (ставки), должностного оклада (из расчета почасовой заработной платы).

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

За переработку в предпраздничный день, если продолжительность работы (смены) невозможно уменьшить (ч.2 ст. 95 ТК РФ) работникам устанавливается два вида компенсации в виде дополнительного времени отдыха или оплата по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.14. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

4.15. Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению, что все возможные случаи и вопросы, возникающие в практической деятельности в области оплаты труда, которые не урегулированы непосредственно данным договором, решаются в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства либо путем переговоров в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

5. Рабочее время, время отдыха работников учреждения

5.1. Рабочее время, время отдыха работников учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и статьями настоящего договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

5.3. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время 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 инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от указанной работы.

5.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов.

5.5. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

5.6. Продолжительность рабочего времени (норма часов за ставку заработной платы) в неделю работников учреждения составляет:

20 часов - учитель-дефектолог, учитель-логопед;

24 часа - музыкальный руководитель;

30 часов - инструктор по физической культуре, воспитатели, старший воспитатель;

36 часов - педагоги-психологи, социальные педагоги, инструктор по труду, педагог-организатор;

39 часов - врач-педиатр, средний и младший медицинский персонал;

40 часов - остальные работники.

5.7. Работодатель по согласованию с Профсоюзом устанавливает пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем.

5.8. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой ст. 112 ТК РФ. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой ст. 112 ТК РФ, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой ст. 112 ТК РФ.

5.9. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

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

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

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

5.10. Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению, что в графики сменности не должны предусматривать сверхурочной работы.

5.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.12. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника инвалида увеличена и составляет не менее 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Федерального закона N 181-ФЗ от 24.11.1995 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.13. На основании ст.334 ТК РФ, Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 года №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней, предоставляется педагогическим работникам, занимающим следующие должности:

учитель-дефектолог,
воспитатель,
музыкальный руководитель,
инструктор по физкультуре,
социальный педагог,
педагог дополнительного образования,
педагог-психолог,
учитель-логопед,
инструктор по труду,
методист.

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

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

Отдельным категориям работников в случаях, установленных федеральными законами, 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 в учреждении.

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

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

Участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году.

Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году.

Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году.

Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

В других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению, что в случае, если работник на данный момент находился в очередном оплачиваемом отпуске, то отпуск без сохранения заработной платы в связи со смертью ближайших родственников по желанию работника может быть добавлен к ежегодному отпуску.

Количество дополнительных отпусков определяется Работодателем (при необходимости могут быть истребованы документы, подтверждающие основание отпуска).

5.16. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью 7 календарных дней, предоставляются работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью 3 календарных дня, предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем.

5.17. Работодатель не вправе предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска меньшего размера, чем установлено законодательством, или отказывать в предоставлении таких отпусков.

5.18. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

5.20. Продолжительность рабочего дня, время обеденного перерыва, перечень работ с суммированным учетом рабочего времени, продолжительность сокращенного рабочего времени для работников с вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается в Приложении №1 к настоящему коллективному договору.

5.21. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

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

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 (незавершение) 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;

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;

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.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

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

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

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

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников. 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.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6. Охрана труда работников учреждения

6.1. Работодатель и Профсоюз подтверждают, что при решении вопросов охраны труда, обеспечения здоровых и безопасных условий труда стороны настоящего коллективного договора руководствуются требованиями трудового законодательства, рассматривая их как минимальные.

6.2. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в учреждении введена должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

6.3. Специалист по охране труда осуществляет контроль за состоянием охраны труда в учреждении и разработку мероприятий по охране труда, которые определяются в *Приложении № 2 к настоящему коллективному договору*.

6.4. Работники учреждения проходят медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, которые проводятся за счет средств Работодателя.

6.5. Работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных денежных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.

6.6. Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, ремонт и замену.

6.7. Работодатель обеспечивает работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами, согласно *Приложению №3 к коллективному договору*.

6.8. Работодатель обеспечивает работников специальной обувью, средствами коллективной и индивидуальной защиты в соответствии с *Приложением №4 к настоящему коллективному договору*.

6.9. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

6.10. Работодатель, при заключении трудового договора, указывает в нём достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работы с вредными или опасными условиями труда.

6.11. Работодатель осуществляет постоянный контроль за соблюдением работниками всех требований по охране труда.

6.12. При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжёлом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом Работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме в Самарскую областную организацию Профсоюза РГУ и ОО по адресу: 443099, г. Самара, ул. Куйбышева, 103, каб.26, тел.333-59-35.

6.13. Если несчастный случай является страховым случаем, то есть если он произошел с застрахованным или иным лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, то при расследовании несчастного случая с учетом заключения Профсоюза комиссия устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

6.14. Работники не могут быть уволены за нарушение требований по охране труда в результате произошедшего несчастного случая.

6.15. Работодатель приводит места пользователей ПЭВМ, а также организацию режима труда и отдыха при работе с ПЭВМ в соответствии с нормами действующего законодательства.

6.16. Работодатель обеспечивает разработку и утверждение с учетом мнения Профсоюза инструкций по охране труда для работников.

6.17. Профсоюз осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением Работодателем и комитетом по охране труда своих обязанностей по охране труда.

6.18. Работники в области охраны труда имеют право:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счёт средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счёт средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

6.19. Работодатель и Профсоюз в области охраны труда предоставляют работникам учреждения, следующие гарантии:

- защиту права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда;
- условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда;
- право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- запрет на работу в опасных условиях труда. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда. Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда. На время приостановки работ, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 трудового кодекса Российской Федерации. Возобновление деятельности допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда;

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

- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности;

- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (контрактом), не привлекать работника к дисциплинарной ответственности;

- в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

- компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.20. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

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

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

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

- приобретение за счёт собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или)

на безопасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определённых категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

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

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

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определённых категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учётом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

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

- расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учёт и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда

социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьёй 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

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

6.21. Работник в области охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырьё и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определённых категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о любом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7. Организация работы по социальному страхованию работников учреждения

7.1. Фонд социального страхования РФ осуществляет обеспечение гарантированных государством пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности, при рождении ребенка, при усыновлении ребенка, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, а также социального пособия на погребение, оплату дополнительных дней по уходу за ребенком-инвалидом или инвалидом с детства до достижения им возраста 18 лет.

Выплата пособий по социальному страхованию осуществляет Фонд социального страхования РФ. Ответственность за правильность начисления несет администрация учреждения в лице главного бухгалтера.

7.2. Для обеспечения контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий в учреждении образовывается комиссия по социальному страхованию.

Члены комиссии по социальному страхованию избираются из числа представителей администрации и профсоюза, на общем собрании трудового коллектива в равном количестве и действуют согласно Положению о комиссии по социальному страхованию.

Комиссия принимает решения путем голосования большинством голосов.

Контроль за работой комиссии осуществляет отделение (филиал отделения) Фонда.

7.3. 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, являющимся инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

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. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

7.4. Стороны настоящего договора обязуются проводить не реже, чем один раз в полугодие анализ состояния временной нетрудоспособности работников и причин трудовых потерь по болезни.

7.5. Работодатель обязуется заключить договоры с медицинскими учреждениями на проведение осмотров работников, а также обеспечить финансирование договоров за счет средств учреждения.

7.6. Работодатель обязуется в целях снижения простудных заболеваний и уличного травматизма (снижения до 80% всех трудовых потерь по временной нетрудоспособности) обеспечить своевременную подготовку помещений, зданий, дворов и территорий, прилегающих к организации к работе в осенне-зимних условиях, возложив персональную ответственность за данные мероприятия на заместителя директора по АХР Работодателя в шестимесячный срок после подписания договора.

7.7. Работодатель обязуется в целях снижения простудных заболеваний проводить вакцинацию работников от гриппа (ежегодно).

7.8. Настоящий коллективный договор предусматривает выплаты всех видов установленных пособий, а именно - на основании Федерального закона от 29.12.2006 года № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию»:

- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам женщин;
- женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;
- при рождении ребенка;
- по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;
- оплату дополнительных дней по уходу за ребенком-инвалидом или инвалидом с детства до достижения им возраста 18 лет;
- социального пособия на погребение в случае смерти работника учреждения – в размерах, установленных Федеральным законом «О погребении и похоронном деле»;

А также выплату материальной помощи на погребение в случае смерти близких родственников (родителей, супруга, детей) работника учреждения (минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом).

8. Заключительные положения

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

8.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. 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. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

8.3. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в том же порядке, в котором принят настоящий коллективный договор. Порядок проведения переговоров и состав комиссии по заключению, внесению изменений и дополнений в коллективный договор учреждения изложен в *Приложении № 5 настоящего коллективного договора.*

8.4. Текст коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников до его подписания.

8.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны друг другу необходимую для этого информацию.

8.6. Настоящий коллективный договор составлен в 2-х подлинных экземплярах. Первый для Работодателя, второй - для Профсоюза.

8.7. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящем коллективном договоре работники и Работодатель руководствуются положениями ТК РФ и иных нормативных правовых актов РФ.

9. Перечень приложений к коллективному договору:

Приложение №1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Приложение №2. Соглашение по охране труда.

Приложение №3. Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств работникам ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН «Гармония».

Приложение №4. Нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН «Гармония».

Приложение №5. Порядок проведения переговоров по заключению, внесению изменений и дополнений в коллективный договор.

Стороны, подписавшие коллективный договор:

Председатель профкома
ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН «Гармония»

И.о. директора
ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН «Гармония»

С.В. Некрасова
« 27 » 11 2022 г.


О.В. Каченко
« 27 » 11 2022 г.


«Согласовано»

Председатель профкома

С.В. Некрасова

Мнение ПК в письменной форме учтено
«27» 2022 г. протокол № 10



«Утверждено»

И.о. директора ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН
«Гармония»

О.В. Ткаченко



2022 г.

Перечень

должностей работников с ненормированным рабочим днем

1. На основании ст. 101 ТК РФ по согласованию с Профсоюзом в учреждении устанавливается ненормированный рабочий день работникам, работающим по следующим должностям:

- 1) водитель легкового автомобиля
- 2) водитель автобуса

Председатель профкома

С.В. Некрасова

И.о. директора ГКУ СО «Тольяттинский
СРЦН «Гармония»

О.В. Ткаченко

2022 г.

Соглашение по охране труда

Работодатель и профсоюзный комитет ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН «Гармония» заключили Соглашение о том, что работодатель в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок исполнения	Ответственные за выполнение мероприятий	Примечание
1	2	3	4	5
1.	Организация обучения и проверки знаний по охране труда, по предупреждению и тушению пожаров руководителей и специалистов	Один раз в три года	Специалист по охране труда	
2.	Организация обучения и проверки знаний по предупреждению и тушению пожаров руководителей и специалистов	Один раз в три года	Специалист по охране труда	
3.	Организация обучения по гражданской обороне руководителей и специалистов	Один раз в пять лет	Специалист по охране труда	
4.	Проведение специальной оценки условий труда	Один раз в пять лет и по необходимости на вновь созданные рабочие места в течение 6 месяцев	Специалист по охране труда	
5.	Организация обучения и проверки знаний правил электробезопасности электротехнического персонала ОУ: -заместитель директора по АХР; -Специалист по охране труда - Электромонтёр	В течение года	Заместитель директора по АХР	
6.	Организация и проведение медицинских осмотров работников	Один раз в год	Врач, старшая медсестра	

7.	Перезарядка огнетушителей	по мере необходимости	Специалист по охране труда	
8.	Обеспечение первой медицинской помощи персоналу	постоянно	Медицинский персонал	
9.	Приобретение нормативных правовых актов, литературы, журналов по ОТ	По мере необходимости	Специалист по охране труда	
10.	Проведение вводного инструктажа, инструктажа на рабочем месте. Проведение инструктажей по противопожарной безопасности.	При приеме на работу, по мере необходимости, один раз в шесть месяцев	Специалист по охране труда	
11.	Проверка и разработка инструкций по охране труда	Один раз в пять лет и по мере необходимости	Специалист по охране труда	
12.	Обязательное социальное страхование работников от НС	ежемесячно	Главный бухгалтер	
13.	Обеспечение сотрудников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	По мере необходимости	Начальник хозяйственного отдела	
14.	Обеспечение сотрудников смывающими (обезвреживающими) средствами	По мере необходимости	Начальник хозяйственного отдела	
15.	Проведение испытаний пожарных кранов	Один раз в шесть месяцев	Специалист по охране труда	
16.	Проведение чистки вентиляции	Один раз в год	Специалист по охране труда	
17.	Независимая оценка пожарного риска	Один раз в год	Специалист по охране труда	
18.	Декларация по пожарной безопасности	По мере необходимости	Специалист по охране труда	
19.	Проведение измерений сопротивления заземляющего устройства	Один раз в три года, на кухне один раз в год	Специалист по охране труда	
20.	Проведение испытаний пожарных лестниц	Один раз в пять лет	Специалист по охране труда	

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в соответствии со статьей 226 Трудового Кодекса Российской Федерации за счет средств бюджета, в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

«Согласовано»

Председатель профкома

Мнение ПК в письменной форме учтено
«27» 2022 г., протокол №10

С.В. Некрасова

«Утверждено»

И.о. директора ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН
«Гармония»

«27»

О.В. Ткаченко

2022 г.

**Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств
работникам ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН «Гармония»**

Смывающие и (или) обезвреживающие средства предоставляются работникам ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН «Гармония» в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, содержащимися в пунктах 2, 7 и 10 Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 года №122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

№ п/п	Наименование должности	Наименование работ	Наименование средства	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Уборщик служебных помещений	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
			Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл.
			Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.
2.	Кухонный рабочий	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

		материалов (без натуральной подкладки); работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл.
			Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.
3.	Водитель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4.	Младший воспитатель	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
			Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл.
			Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.
5.	Санитарка	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
			Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл.
			Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.
6.	Медицинская сестра	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих	200 гр. (мыло туалетное) или

			устройствах	250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
7.	Повар	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8.	Подсобный рабочий	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
11.	Дворник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
12.	Садовник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
12.	Кладовщик	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

				устройствах)
13.	Дезинфектор	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
14.	Слесарь-сантехник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
15.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
			Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл.
			Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.

Смывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель может не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечить постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

«Согласовано»
Председатель профкома



С.В. Некрасова

«Утверждено»

И.о. директора ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН



О.В. Ткаченко

Мнение ПК в письменной форме учтено

«14» 14 2022 г., протокол № 10

2022 г.

**Нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
работникам ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН «Гармония»**

№ п/п	Наименование должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)	Основание: пункт приказа, постановления
1	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.23 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
2	Садовник	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 пара	п.126 Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 03.10.2008 г. № 543н
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1	
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	4 пары 12 пар	
		Полуботинки кожаные или сапоги резиновые	1 пара	
3	Машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п.115 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	Дежурный	

		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.135 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
5	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.	п.163 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском.	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
6	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.148 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском или сапоги болотные с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
7	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.	п.171 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	

	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт. (1 комплект)	п. 189 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н
		Сапоги резиновые с защитным покрытием	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		Боты или галоши диэлектрические	Дежурные	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
9	Врач-педиатр, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, санитарка	Платье хлопчатобумажное или костюм	3 шт на 3 года	п. 4 Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. N 68
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	3 шт. на 3 года	
		Перчатки резиновые	До износа	
		Маска защитная	До износа	
10	Младший воспитатель	Костюм х/б или из смешанных тканей или	1 шт.	ст. 221 ТК РФ
		Халат х/б или из смешанных тканей	1 шт.	
		Перчатки резиновые	12 пар	
11	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.	п.49 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
12	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.	п.122 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником.	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	

13	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. (1 комплект)	п.60 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
14	Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.21. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные	12 пар До износа	
15	Водитель автомобиля, водитель автобуса	При управлении автобусом, легковым автомобилем: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.11 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов Жилет сигнальный 2 класса защиты	Дежурные 1	
16	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. (1 комплект)	п.48 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н

«Согласовано»

Председатель профкома



С.В. Некрасова

Мнение ПК в письменной форме учтено
2022 г., протокол №10

«Утверждено»

И.о. директора ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН
«Гармония»



О.В. Ткаченко

2022 г.

**Порядок проведения переговоров и состав комиссии по заключению,
внесению изменений и дополнений в коллективный договор**

1. Настоящий порядок разработан в соответствии с главой 7 ТК РФ.
2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, ч.3 ст. 43 ТК РФ
3. Представителем Работодателя является руководитель учреждения, или уполномоченные Работодателем лица, в установленном ч. 1 ст. 33 ТК РФ порядке.
4. Инициатором переговоров по заключению коллективного договора может быть любая из сторон.
5. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.
6. Если инициатором является Профсоюз, то он направляет Работодателю уведомление о начале переговоров по заключению коллективного договора в виде постановления:

Постановление

Профсоюзного комитета ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН «Гармония»

Дата

№ протокола

О проведении переговоров с администрацией ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН «Гармония» по заключению коллективного договора.

Профсоюзный комитет ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН «Гармония» постановляет:

1. Уведомить Работодателя о проведении переговоров по заключению коллективного договора на 2022-2022 годы.
2. Утвердить следующий состав комиссии со стороны Профсоюза:
 - ф. и. о., должность
 - ф. и. о., должность
 - ф. и. о., должность
3. Преположить Работодателю назначить членов комиссии с его стороны

Председатель профкома

подпись

фамилия

7. Указанное постановление составляется в 2-х экземплярах, один из которых направляется Работодателю через канцелярию, а на втором секретарь делает отметку о приеме первого заявления и он хранится в Профсоюзе.

8. Руководитель организации издаёт приказ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

9. Лицам, участвующим в проведении переговоров, предоставляется необходимое время с сохранением среднего заработка.

10. Комиссия по заключению коллективного договора является постоянно действующей и осуществляет контроль за ходом выполнения коллективного договора, а также внесение изменений и дополнений в коллективный договор.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
32 (Тридцать два) листа

Председатель профкома
ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН «Гармония»

С.В. Некрасов

«27» июля 2023 г.

И.о. директора
ГКУ СО «Тольяттинский СРЦН «Гармония»

О.В. Ткаченко

«27»

