

Председатель Совета
Трудового коллектива
С.В. Степанова
«15» 02 2022г.



Директор
ФКУСО «НСС» г. Миасса»
Н.В. Виноградова
2022г.

Коллективный договор

Государственного казенного учреждения социального обслуживания
«Центр содействия семейному воспитанию
г. Миасса»

2022 – 2025гг.

Настоящий коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в соответствующем органе по труду

Регистрационный № К-13 от 01.03 2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 ТК РФ)

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель ГКУСО «ЦССВ г. Миасса» в лице директора Н.В. Виноградовой, именуемый далее «**Работодатель**» и работники учреждения, интересы которых представляет Совет трудового коллектива работников ГКУСО «ЦССВ г. Миасса» в лице его председателя С.В. Степановой, именуемой далее «**Совет трудового коллектива**».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральных законов «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и распространяются на всех работников организации, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров: закрепления дополнительных по сравнению с действующим законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе учреждения здравоохранения.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключен на 2022-2025 гг. и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового соглашения с руководителем учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. Совет трудового коллектива, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников ГКУСО «ЦССВ г. Миасса», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.9. Работодатель признает Совет трудовую коллектива единственным представителем работников учреждения, уполномочивших его конференцией представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.10. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с **Работодателем**. С учетом финансово-экономического положения **Работодателем** устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателя. Совета трудового коллектива и работников ГКУСО «ЦССВ г. Миасса».

1.12. Условия коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 57 ТК РФ).

1.13. Контроль над ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.14. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на конференции трудового коллектива один раз в год.

1.15. В целях обеспечения устойчивости и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников **Работодатель обязуется:**

- 1.15.1. добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- 1.15.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- 1.15.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- 1.15.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- 1.15.5. создавать безопасные условия труда;
- 1.15.6. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 1.15.7. повышать профессиональный уровень работников;
- 1.15.8. реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- 1.15.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- 1.15.10. при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Советом трудового коллектива и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.16. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора Совет трудового коллектива обязуется:

- 1.16.1. содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- 1.16.2. обеспечивать контроль над соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- 1.16.3. обеспечивать контроль над созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.17. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Совет трудового коллектива обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем (администрацией) принятых обязательств.

1.18. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

2. Трудовые отношения и трудовой договор

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры с работником о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. При заключении трудового договора, в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника, в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров - не более шести месяцев).

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для категорий работников, указанных в ст. 70 и ст. 207 ТК РФ.

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

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.6. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (ст. 80 ТК РФ).

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

2.8. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

2.10. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.12. Работодатель обязуется:

2.12.1. В 3-х дневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также

ознакомить работника с действующим Уставом учреждения, коллективным договором учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом (распоряжением) и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под роспись (ст. 68 ТК РФ).

2.12.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.12.3. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии.=00

2.13. Совет трудового коллектива обязуется:

2.13.1. Осуществлять контроль над соблюдением **Работодателем** законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.13.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении **Работодателем** трудовых договоров с работниками (ст. 373 ТК РФ).

2.13.3. Обеспечивать защиту и представительство работников в суде, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

3. Рабочее время.

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными **Работодателем** по согласованию с **Советом трудового коллектива**.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для медицинских работников - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ), для педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ) (Приложение 7)

3.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации. (Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», Постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. N 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда".

3.4. Рабочее время педагогических и иных работников регламентируется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

3.5. В соответствии со ст. 104 ТК РФ для категорий работников: сторож, медицинская сестра палатная, воспитатель, повар, машинист по стирке и ремонту спецодежды, младшая медицинская сестра по уходу за больными введен сменный режим работы с суммированным учетом рабочего времени. Учетный период – квартал.

(Приложение 7)

3.6. Рабочее время водителей автомобилей регламентируется приказом Минтранса РФ от 16.10.2020 г. № 424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

3.7. Водителям автомобилей устанавливается ненормированный рабочий день при обязательном учете мнения Совета трудового коллектива.

3.8. Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

3.9. Для работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

Организация работает при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями, семидневной рабочей неделе с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

3.10. Работодатель обязуется:

3.10.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников:

а) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет),

б) осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением,

3.10.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и предоставлять Совету трудового коллектива полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п.2 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 74 ТК РФ)

Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в учреждении может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников.

Отмена данного режима работы также производится с учетом мнения Совета трудового коллектива.

3.10.3. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

3.10.4. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Советом трудового коллектива. Работу в выходной день компенсировать оплатой в двукратном размере или, по желанию работника, компенсировать отгулом.

Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов.

3.10.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику

дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленной для сверхурочной работы.

3.10.6. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, только в трех случаях:

- привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выполнения сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97 ТК РФ).

4. Время отдыха

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

4.1. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

4.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.3. В соответствии с законодательством работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем.
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст. 120 ТК РФ).

Перечень должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору (Приложение № 1,2).

4.5. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

4.6. Работодатель обязуется:

4.6.1. в соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

4.6.2. предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128. 263 ТК РФ: работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет; имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, ежегодных дополнительных отпусков, без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, другим работникам, указанным в действующем законодательстве РФ.

4.6.3. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен

работникам организации по письменному заявлению в следующих случаях:

- а) в связи с бракосочетанием работника 3 дня;
- б) для участия в похоронах родных и близких 3 дня;

4.6.4. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка, в соответствии со ст. 255-256, 257 ТК РФ.

4.6.5. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению;

4.6.6. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна их частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.6.7. Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.7. Совет трудового коллектива обязуется:

4.7.1. Осуществлять общественный контроль над соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

4.7.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации.

4.7.3. Осуществлять контроль над соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни.

4.7.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, а также инвалидов, работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.7.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5. Оплата труда

Работодатель обязуется:

5.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение Совета трудового коллектива.

5.2. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

5.2.1. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта РФ и органов местного самоуправления.

5.2.2. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ.

5.2.3. Устанавливать размеры базовых (минимальных) окладов по ПКГ не ниже размера, установленного федеральным законом (правовым актом субъекта РФ).

5.2.4. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.2.5. Учитывать квалификационную категорию специалистов, которая устанавливается на период установления медицинским и педагогическим работникам квалификационной категории по профилю занимаемой должности.

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливаются в процентном отношении к окладу для медицинского и педагогического персонала учреждения в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 15%
- при наличии первой квалификационной категории - 10%
- при наличии второй квалификационной категории - 5%

5.2.6. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат компенсационного характера, исходя из конкретных условий деятельности;

- устанавливать выплаты компенсационного характера к должностному окладу работника;

- устанавливать размеры компенсационных выплат:

- 1) за особые условия труда

- 25% - центры содействия семейному воспитанию

- 20% - организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей

Приложение 9 к Постановлению Правительства Челябинской области №131-П от 31.08.2010 г.

- 2) за работу в опасных для здоровья, вредных тяжелых условиях труда – 4% в соответствии с «Отчетом о проведении специальной оценки условий труда» (Приложение 4)

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в пределах ассигнований, выделенных на эти цели, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда

- 3) за работу в ночное время - 50 % должностного оклада за каждый час работы в ночное время, ночным считается время с 22 часов до 6 часов. (Приложение 3);

- 4) за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в размере 15% должностного оклада;

- 5) за совмещение профессий (должностей);

- 6) за увеличение объема работ;

- 7) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- 8) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу либо в абсолютном размере, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и иных компенсационных выплат.

5.2.7. Обеспечивать оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при простое в размерах, не ниже установленных ТК РФ;

5.2.8. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам.

- устанавливать выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника;

- устанавливать размеры стимулирующих выплат:

- 1) за непрерывный стаж работы в учреждении 5 % от 3 лет, 10% от 5 до 10 лет, 15% от 10 лет и выше;

- 2) за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ

- 3) за наличие квалификационной категории

- 4) выплаты ко Дню социального работника, которая устанавливается к профессиональному празднику День социального работника в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере.

- 5) премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

6) единовременная премия

Осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

5.2.9. При начислении заработной платы работникам необходимо учесть требования федерального законодательства, устанавливающего минимальный размер оплаты труда.

5.2.10. Обеспечить выплату надбавок стимулирующего характера и других выплат, установленных в рамках реализации приоритетного национального проекта «Здоровье» в размерах и на условиях, установленных действующими нормативными правовыми актами. Считать указанные выплаты составной неотъемлемой частью заработной платы; учитывать их при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством. Критерии и условия установления указанных дополнительных выплат предусматривать дополнительными соглашениями к трудовому договору.

5.3. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий оплаты труда, в т. ч. размера должностного оклада работника, доплат, надбавок, иных поощрительных выплат.

5.4. Обеспечить выплату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц, перечисление на счет в банке, указанный работником. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае нарушения установленной срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленной ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины работодателя.

5.5. Обеспечивать ежемесячное извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.6. Совет трудового коллектива обязуется;

5.6.1. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных актов субъекта РФ. коллективного договора в части оплаты труда работников.

5.6.2. Участвовать в разработке и контроле над реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

5.6.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

5.6.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

5.6.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Совета трудового коллектива.

6. Охрана труда и здоровья

Работодатель:

6.1. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Совета трудового коллектива комиссию по охране труда, обеспечивает необходимой нормативно - технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

6.2. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда, организует их обучение по охране труда за счет средств организации (или за счет средств Фонда социального страхования РФ), представляет им время для осуществления функций контроля и надзора.

6.3. Ведет учет и анализ производственного травматизма, профзаболеваний в организации, совместно с Советом трудового коллектива разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.4. Совместно с Советом трудового коллектива разрабатывает Соглашение по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в него мероприятий.

6.5. Организует проведение специальной оценки условий труда с участием представителей Совета трудового коллектива.

По результатам специальной оценки условий труда разрабатывает с Советом трудового коллектива план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

С учетом требований ст.41. Трудового кодекса РФ совместно с Советом трудового коллектива разрабатывает и устанавливает дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством.

6.6. Обеспечивает за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с действующим положением, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.7. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировке на рабочем месте и проверке знания требований охраны труда.

6.8. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Совета трудового коллектива.

6.9. Обеспечивает работников за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами, сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку (чистку). (Приложение 5)

Обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты сверх установленных норм согласно списку, прилагаемому к коллективному договору. Бесплатно обеспечивает работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами. (Приложение 8.9)

6.10. Обеспечивает участие Совета трудового коллектива в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют государственную инспекцию по труду и ФСС.

6.11. Организует контроль над состоянием условий труда на рабочих местах.

Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.12. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.13. На паритетных началах совместно с Советом трудового коллектива участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.14. Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.15. Обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7. Гарантии в области занятости

Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

7.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Совета трудового коллектива.

7.2. Критерии массового высвобождения работников разрабатываются Работодателем совместно с Советом трудового коллектива.

7.3. Преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют работники:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- родитель, один воспитывающий ребенка;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- лица, в семьях которых нет других работников с самостоятельным заработком.

7.4. Создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

7.5 Работодатель обязуется:

7.5.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации,

сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ);

7.5.2. Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставлять работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.5.3. Не менее чем за три месяца письменно сообщать Совету трудового коллектива о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

7.5.4. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187,196-197 ТК РФ).

7.5.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- а) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст. 180 ТК РФ);

- б) с учетом мнения Совета трудового коллектива вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст.74 ТК РФ);

- в) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Совета трудового коллектива (ч.3 ст.82 ТК РФ);

7.6. Совет трудового коллектива обязуется:

7.6.1. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящихся в вопросах занятости, приема на работу, увольнений, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим трудовым договором.

7.6.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

7.6.3. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

8. Социальные гарантии

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ).

8.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

8.1.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды.

8.1.4. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.1.5. Информировать работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

8.1.6. Производить частичную или полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации).

8.1.7. Выплаты материальной помощи работнику в связи со смертью лиц, состоящих с работниками в близких родственных отношениях (родители, дети, супруг (а), сестры, брата).

8.2. Совет трудового коллектива обязуется:

8.2.1. Обеспечить контроль над соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

9. Обеспечение нормальных условий деятельности Совета трудового коллектива

Работодатель обязуется:

9.1. Предоставлять Совету трудового коллектива информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ):

- социально-трудовым аспектам;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации.

9.2. Не препятствовать осуществлению Советом трудового коллектива контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Обеспечивать участие представителей Совета трудового коллектива в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.

9.4. Принимать локальные нормативные акты организации по согласованию с Советом трудового коллектива.

10. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

10.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Совета трудового коллектива или препятствующие его законной деятельности несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанными сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

10.4. Настоящий коллективный договор подписан в 2 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор с приложениями принят на собрании работников.

Представитель Работодателя:

Директор



Представитель работников

Председатель СТК

[Signature]

Согласовано:

Председатель СТК

 Степанова С.В.

«15»  2022 г.

Утверждаю:



Виноградова Н.В.

2022 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

К коллективному договору между работодателем и работниками

ГКУСО «ЦССВ г. Миасса»

На 2022 год

Перечень должностей, дающих право на дополнительный отпуск

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (в календарных днях)

1. Инструктор по лечебной физкультуре - 35
2. Врач-педиатр - 35
3. Врач-невролог – 35
4. Врач-психиатр – 35
5. Старшая медицинская сестра – 35
6. Медицинская сестра диетическая – 14
7. Медицинская сестра палатная – 35
8. Медицинская сестра – 35
9. Медицинская сестра процедурной – 35
10. Медицинская сестра по физиотерапии – 35
11. Медицинская сестра по массажу – 35
12. Младшая медицинская сестра по уходу за больными – 35
13. Санитарка - 35
14. Сестра-хозяйка – 14

Основание: Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 № 482

15. Повар – 7;

Основание: ст. 117 ТК, Постановление ГК Совмина СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. №298/П-22.

XLIII. Общие профессии всех отраслей народного хозяйства: п. 117 – повар, постоянно работающий у плиты

Согласовано:

Председатель СТК

 Степанова С.В.

«15» 02 2022 г.



Виноградова Н.В.

2022 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

К коллективному договору между работодателем и работниками

ГКУСО «ЦССВ г. Миасса»

На 2022 год

Перечень должностей, дающих право на дополнительный отпуск за ненормируемый рабочий день (в календарных днях)

1. Директор - 12
2. Заместитель директора по финансам - 7
3. Главный бухгалтер - 7
4. Бухгалтер – 7
5. Специалист по закупкам - 7
6. Водитель автомобиля - 7
7. Специалист по социальной работе - 7
8. Специалист по кадрам -7

Согласовано:

Председатель СТК

С.В. Степанова С.В.

«15» 02 2022г.



Виноградова Н.В.

2022г.

ПРИЛОЖЕНИЕ №3

К коллективному договору между работодателем и работниками

ГКУСО «ЦССВ г. Миасса»

На 2022 год

Перечень профессий и должностей, персоналу которых производится доплата за работу в ночное время в размере 50% часовой тарифной ставки (должностного оклада)

1. Сторож,
2. Медицинская сестра палатная.
3. Воспитатель

Основание: Постановления Правительства Челябинской области №131-П от 31.08.2010 г.

Согласовано:

Председатель СТК

 Степанова С.В.

«15» 02 2022г.

Утверждаю:



Виноградова Н.В.

2022г.

ПРИЛОЖЕНИЕ №4

К коллективному договору между работодателем и работниками

ГКУСО «ЦССВ г. Миасса»

На 2022 год

Размер надбавки работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Должность	Размер надбавки в % от оклада (должностного оклада)
1	Водитель автомобиля	4%
2	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4%
3	Сторож	4%
4	Уборщик служебных помещений	4%
5	Уборщик территории (дворник)	4%
6	Повар	4%
7	Кухонный рабочий	4%
8	Воспитатель	4%
9	Инструктор по лечебной физкультуре	4%
10	Врач – педиатр	4%
11	Врач -невролог	4%
12	Врач - психиатр	4%
13	Старшая медицинская сестра	4%
14	Медицинская сестра палатная	4%
15	Медицинская сестра	4%
16	Медицинская сестра процедурной	4%
17	Медицинская сестра по физиотерапии	4%
18	Медицинская сестра по массажу	4%
19	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	4%
20	Санитарка	4%
21	Сестра - хозяйка	4%

Основание: Постановления Правительства Челябинской области №131-П от 31.08.2010 г.
В соответствии с «Отчетом о проведении специальной оценки условий труда» от 29.11.2021г.

№ 68 п.24 Прил.11	Младшая медицинская сестра	Фартук непромокаемый	дежурный	
		Перчатки резиновые	до износа	
Педагогический персонал				
№ 65 п.1 Прил.2	Воспитатель, психолог, логопед, учитель-дефектолог, музыкальный руководитель	Халат или костюм хлопчатобумажный	4	24
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	4	24
		Полотенце	дежурная	
		Щётка для мытья рук	1	24
		Халат фланелевый На время дежурств дополнительно: Тапочки	1	12
Прочий персонал				
№ 997 п.11	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар	12
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
№ 297 п.2		Жилет сигнальный	1	12
№ 997 п.31	Заведующий складом	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12
		Халат фланелевый	1	24
		<u>Зимой:</u> Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1	24
№ 997 п.32	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12
		<u>Зимой:</u> Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1	24
997 п.60	Кухонный подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	12
		Нарукавники из полимерных материалов	1 комплект	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	12
		Халат фланелевый	1	24

№ 997 п.115	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 1 комплект	12
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
		Халат фланелевый	1	24
997 п.122	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	12
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
№ 997 п.21	Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
		<u>Зимой:</u> Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1	24
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	12
		<u>Зимой:</u> Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1	24
№ 997 п.135	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	12
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	12
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
		<u>Зимой:</u> Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1	24
№ 997 п.148	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	12
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	12
		Перчатки с полимерным покрытием	12	12

			пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	12
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
№997 п. 163	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	12
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		<u>Зимой:</u> Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1	24
№ 997 п.23	Уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	12
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	12
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12
		<u>Зимой:</u> Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1	24
		Валенки с резиновым низом Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	1 пара 3 пары	30 12
№ 997 п.171	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	12
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	12
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	12

Утверждаю:

Согласовано:

Председатель СТК

С.В. Степанова Степанова С.В.

«5» *Р.В.* 20*22*г.



Виноградова Н.В.

20*22*г.

ПРИЛОЖЕНИЕ №6

К коллективному договору между работодателем и работниками

ГКУСО «ЦССВ г. Миасса»

На 2022 год

Перечень должностей для бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Наименование работ и производственных факторов	Дерматологические свойства					
			защита		очистка		регенерация, восстановление	
			№ пункта Типовых норм	Норма выдачи и на 1 работ ника в месяц	№ пункта Типовых норм	Норма выдачи на 1 работни ка в месяц	№ пункта Типовых норм	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	1	Младшая медицинская сестра	4	5	6	7	8	9
		Работы с водой, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в	Пр.1 п.2 средства гидрофобного действия	100 мл	--	--	Пр.1п.10 регенерирующие, восстанавлив	100 мл

		резиновых перчатках. Работы с бактериально опасными средами.	Пр.1 п.5 дезинфициру ющие средства	100 мл				ающие кремы	
2	Старшая медицинская сестра	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках.	Пр.1 п.2 средства гидрофобно- го действия	100 мл	--	--	Пр.1 п.10 регенерирую щие, восстанавлив ающие кремы	100 мл	
3	Медицинская сестра процедурной	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках Работы с бактериально опасными средами при повышенных требованиях к стерильности рук	Пр.1 п.2 средства гидрофобно- го действия Пр.1 п.5 дезинфициру ющие средства	100 мл 100 мл	--	--	Пр.1 п.10 регенерирую щие, восстанавлив ающие кремы	100 мл	
4	Медицинская сестра палатная	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках. Работы с бактериально опасными средами; при повышенных	Пр.1 п.2 средства гидрофобно- го действия Пр.1 п.5 дезинфици рующие средства	100 мл 100 мл	--	--	100 мл	100 мл	

5	Медицинская сестра по физиотерапии	требованиях к стерильности рук	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках.	Пр.1 п.2 средства гидрофобного действия	100 мл	--	--	Пр.1п.10 регенерирующую, восстанавливающие кремы	100 мл
6	Медицинская сестра по массажу	Работы, связанные с трудносмываемыми загрязнениями: масла, крема.	Пр.1 п.8	300 г (твердое мыло туалетное) или 500мл жидкие моющие средства	100 мл	Пр.1 п.10 регенерирующую, восстанавливающие кремы	100 мл		
	Инструктор по лечебной физкультуре	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках.	Пр.1 п.2 средства гидрофобного действия	100 мл	Пр.1п.10 регенерирующую, восстанавливающие кремы	100 мл			
7	Воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках.	Пр.1 п.2 средства гидрофобного действия	100 мл	Пр.1п.10 регенерирующую, восстанавливающие кремы	100 мл			
8	Заведующий хозяйством	Работы, связанные с трудносмываемыми загрязнениями: масла,	--	300 г (твердое мыло ту-	100 мл	Пр.1 п.10 регенерирующую,	100 мл		

		смазки, нефтепродукты, клеи, различные виды производственной пыли.							алетнос) или 500мл жидкие моющие средства	восстанавливающие кремы	
9	Водитель автомобиля	Работы, связанные с трудносмываемыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты.	--	--	Пр.1 п.8				300 г (твердое мыло туалетное) или 500мл жидкие моющие средства	Пр.1п.10 регенерирующие, восстанавливающие кремы	100 мл
10	Подсобный рабочий	Работы, связанные с трудносмываемыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, клеи, различные виды производственной пыли.	--	--	Пр.1 п.8				300 г (твердое мыло туалетное) или 500мл жидкие моющие средства	Пр.1п.10 регенерирующие, восстанавливающие кремы	100 мл
11	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	Работы, связанные с трудносмываемыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, клеи, различные виды производственной пыли.	--	--	Пр.1 п.8				300 г (твердое мыло туалетное) или 500мл жидкие моющие средства	Пр.1п.10 регенерирующие, восстанавливающие кремы	100 мл
12	Заведующий складом	Работы, связанные с трудносмываемыми загрязнениями: масла,	--	--	Пр.1 п.8				300 г (твердое мыло	Пр.1п.10 регенерирующие,	100 мл

		смазки, нефтепродукты, клеи, различные виды производственной пыли.							туалетное) или 500мл жидкие моющие средства	восстанавливающие кремы	
13	Повар	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках.	Пр.1 п.2 средства гидрофобного действия	100 мл	--	--	Пр. 1 п.10 регенерирующие, восстанавливающие кремы	100 мл			
14	Кухонный подсобный рабочий	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках.	Пр.1 п.2 средства гидрофобного действия	100 мл	--	--	Пр. 1 п.10 регенерирующие, восстанавливающие кремы	100 мл			
15	Уборщик территорий	Наружные работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра Работы, связанные с различными видами производственной пыли.	Пр.1 п.4	100 мл	Пр.1 п.8	300 г (твердое мыло туалетное) или 500мл жидкие моющие средства	Пр. 1 п.10 регенерирующие, восстанавливающие кремы	100 мл			

16	Уборщик служебных помещений	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках.	Пр.1 п.2 средства гидрофобного действия	100 мл	--	Пр. 1 п.10 регенерирующие, восстанавливающие кремы	100 мл
17 18	Слесарь – сантехник Машинист по стирке спецодежды	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках.	Пр.1 п.2 средства гидрофобного действия	100 мл	--	Пр. 1 п.10 регенерирующие, восстанавливающие кремы	100 мл

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. № 1122н

Согласовано:
 Председатель СТК
 Степанова С.В.
 20.12.2022

Виноградова Н.В.
 20.12.2022



ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
 К коллективному договору между работодателем и работниками ГКУЗ «Областной центр гигиены и эпидемиологии» на 2022 год
 Правила внутреннего распорядка дня работников

№ п/п	Должность	Продолжительность рабочей смены/недели (час)	Продолжительность рабочего дня/смены	Обеденный перерыв		Начало рабочего дня /смены (час.-мин.)	Окончание рабочего дня /смены (час.-мин.)	Примечание	Время приема пищи на рабочем месте
				минут	время приема пищи				
	Директор	40	8 час.	30	13-00 до 13-30	8-00	16-30		
	Заместитель директора по медицинской части (0,5 ст.)	20	4 час.			14-00	18-00		
	Заместитель директора по финансам	40	8 час.	60	13-00 до 14-00	8-00	12-00		
	Юрисконсульт (0,5 ст.)	20	4 час.			8-00	17-00		
	Секретарь	40	8 час.	60	12-00 до 13-00	8-00	17-00		
	Техник - программист	40	8 час.	60	12-00 до 13-00	8-00	12-00		
	Специалист по охране труда (0,5 ст.)	20	4 час.	60	12-00 до 12-30	8-00	16-30		
	Специалист по кадрам	40	8 час.	60	12-00 до 13-00	8-00	17-00		
	Делопроизводитель	40	8 час.	60	12-00 до 13-00	8-00	12-00		
	Специалист по гражданской обороне (0,5 ст.)	20	4 час.	60	13-00 до 14-00	8-00	17-00		
	Главный бухгалтер	40	8 час.	60	13-00 до 14-00	8-00	17-00		
	Специалист по закупкам	40	8 час.	60	13-00 до 14-00	8-00	17-00		
	Бухгалтер	40	8 час.	60	13-00 до 14-00	8-00	17-00		
	Заведующий хозяйством	40	8 час.	60	13-00 до 14-00	8-00	17-00		
	Заведующий складом	40	8 час.	60	13-00 до 14-00	8-00	17-00		
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	40	8 час.	60	13-00 до 14-00	8-00	17-00		
	Слесарь - сантехник (0,5 ст.)	20	4 час.			8-00	12-00		
	Слесарь - ремонтник (0,5 ст.)	20	4 час.			8-00	12-00		
	Водитель автомобиля	40	8 час.	60	13-00 до 14-00	8-00	17-00		
	Подсобный рабочий	40	8 час.	60	13-00 до 14-00	8-00	17-00		
	Парикмахер (0,25 ст.)	10	2 час.			8-00	10-00		
								Сменный режим работы по графику. Суммированный учет рабочего времени.	
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	40	11 час.	30	13-00 до 13-30	8-00	19-30		
	Швея	40	8 час.	60	13-00 до 14-00	8-00	17-00		
								Сменный режим работы по графику. Суммированный учет рабочего времени.	13-00 до 13-10; 17-00 до 17-10; 22-00 до 22-10
	Сторож	40	24 час.	30		8-00	8-00		
	Уборщик служебных помещений (0,75 ст.)	30	6 час.	30	17-00 до 17-30	13-30	20-00		
	Уборщик территории (дворник)	40	8 час.	60	13-00 до 14-00	8-00	17-00		
								Сменный режим работы по графику. Суммированный учет рабочего времени.	13-00 до 13-10; 17-00 до 17-10
	Повар	40	11 час.	30	13-00 до 13-30	7-00	18-30		
	Кухонный рабочий	20	4 час.			8-00	12-00		
	Старший воспитатель	36	7 час. 12 мин.	30	13-00 до 13-30	8-00	15-42		
	Воспитатель	25	9 час.			9-00	18-00		

№ п/п	Должность	Продолжительность рабочей недели (час)	Продолжительность рабочего дня/смены	Обеденный перерыв		Начало рабочего дня /смены (час.-мин.)	Окончание рабочего дня /смены (час.-мин.)	Примечание	Время приема пищи на рабочем месте
				минут	время приема пищи				
	Воспитатель	25	12 час.			7-30	19-30	Суммированный учет рабочего времени. Учетный период год	
	Педагог - психолог	36	7 час. 12 мин.	30	13-00 до 13-30	9-12	16-54		
	Учитель-дефектолог	20	4 час.			14-00	18-00		
	Учитель-логопед	20	4 час.			8-00	12-00		
	Специалист по социальной работе	36	7 час. 12 мин.	30	13-00 до 13-30	8-00	15-42		
	Социальный педагог	36	7 час. 12 мин.	30	13-00 до 13-30	8-00	15-42		
	Инструктор по лечебной физкультуре	36	7 час. 12 мин.	30	13-00 до 13-30	8-00	15-42		
	Музыкальный руководитель (0,25ст.)	6	1 час. 12 мин.			8-00	9-12		
	Врач - педиатр	36	7 час. 12 мин.	30	13-00 до 13-30	8-00	15-42		
	Врач - педиатр (0,25 ст.)	9	1 час. 48 мин.			15-30	17-18		
	Врач - невролог (0,5ст.)	18	3 час. 36 мин.			13-00	16-36		
	Врач - психиатр (0,25ст.)	9	1 час. 48 мин.			15-30	17-18		
	Старшая медицинская сестра	36	7 час. 12 мин.	30	13-00 до 13-30	8-00	15-42		
	Медицинская сестра диетическая	36	7 час. 12 мин.	30	13-00 до 13-30	8-00	15-42		
	Медицинская сестра палатная	36	24 час.	30		9-00	9-00	Сменный режим работы по графику. Суммированный учет рабочего времени. Учетный период год	13-00 до 13-10; 17-00 до 17-10; 22-00 до 22-10
	Медицинская сестра палатная	36	16 час.	30		17-00	9-00		
	Медицинская сестра	36	7 час. 12 мин.	30	13-00 до 13-30	8-00	15-42		
	Медицинская сестра палатная	18	3 час. 36 мин.			8-00	11-36		
	Медицинская сестра процедурной	36	7 час. 12 мин.	30	13-00 до 13-30	8-00	15-42		
	Медицинская сестра по физиотерапии (0,5 ст.)	18	3 час. 36 мин.			12-06	15-42		
	Медицинская сестра по массажу	36	7 час. 12 мин.	30	13-00 до 13-30	8-00	15-42	Сменный режим работы по графику. Суммированный учет рабочего времени. Учетный период год	13-00 до 13-10; 17-00 до 17-10
	Младшая медицинская сестра по уходу за больными	36	12 час.			7-30	19-30		
	Санитарка	36	12 час.			7-30	19-30		
	Сестра-хозяйка	36	7 час. 12 мин.	30	13-00 до 13-30	8-00	15-42		

