

Областное государственное бюджетное
учреждение социального обслуживания
«Комплексный центр социального обслуживания "Доверие"
в г.Димитровграде»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
(новая редакция)

2024 ГОД

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области

31.01.2024 года, пер. № 41
Вед. по персоналу Ульянова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Заключен "25" января 2024г.

1. Областное государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания "Доверие" в г.Димитровграде» (ОГБУСО КЦСО «Доверие»).

2. Директор – Баканова Ирина Викторовна
Тел: 8(84235) 7-38-08, факс: 8(84235) 7-38-08
Представитель трудового коллектива – Землякова Нина Юрьевна.

3. Почтовый адрес: 433508 Ульяновская область, г. Димитровград, ул. Мелекесская, д.37а.

4. Государственное учреждение.

5. Основные виды деятельности: предоставление социальных услуг

6. Свидетельство о внесении записи в ЕГРЮЛ: №1027300538407 от 25.11.2002г., выдан Инспекцией Федеральной налоговой службой России по Ленинскому району г.Ульяновска

Коллективный договор подписали:

От работодателя: _____

Директор



(подпись)

От работников: _____

(подпись)

Представитель трудового коллектива

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель - Областное государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания "Доверие" в г. Дмитровграде» (ОГБУСО КЦСО "Доверие")

в лице Директора Бакановой Ирины Викторовны, именуемый далее «Работодатель», и работники организации («работники») представленные представителем трудового коллектива ОГБУСО КЦСО "Доверие" в лице Земляковой Нины Юрьевны.

3. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать на договорной основе путем выработки взаимоприемлемых решений.

На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий Работодателем, стороны отказываются от проведения забастовок, применения локаутов и др.

4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности (частная, государственная, муниципальная, иная форма собственности - ст. 212 Гражданского кодекса Российской Федерации) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

5. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

6. 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

7. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

8. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

9. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

10. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания.

РАЗДЕЛ 1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

1.1: Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, с учетом предельных сроков, условий и порядка заключения срочного трудового договора, установленных действующим трудовым законодательством.

Работодатель:

1.2. Обязуется до подписания трудового договора ознакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, порядком защиты персональных данных работника, каждого вновь принимаемого на работу и организовать проведение вводного инструктажа до заключения с ним трудового договора.

1.3. Не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

1.4. Обязуется обеспечить:

- соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов (содержащих нормы трудового права и связанных с трудовыми отношениями норм права) Российской Федерации, Ульяновской области;
- своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;
- государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;
- информирование представителей работников по вопросам: реорганизации или ликвидации учреждения; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;
- предоставление рабочего места для работников, пострадавших на производстве или перенесших тяжелые заболевания (по заключению МСЭК или КЭК);

6

- разработку плана социально-экономического развития организации.

Представитель трудового коллектива обязуется:

1.5. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства;

1.6. Разъяснять положения коллективного договора;

1.7. Представлять, выражать и защищать правовые, экономические и профессиональные интересы работников в комиссии по трудовым спорам и суде;

1.8. Осуществлять контроль выполнения работодателем норм трудового права; выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия;

1.9. Оказывать помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

1.10. Содействовать предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

Работник обязуется:

Способствовать выполнению производственных задач.

1.11. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего распорядка и служебной этики.

1.12. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

1.13. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

РАЗДЕЛ 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ.

Работодатель:

2.1. Признает, что гарантированная занятость важное условие благополучия работников.

2.2. Обязуется не производить сокращение численности или штата работников, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде чем приступить к проведению мероприятий по сокращению численности или штатов работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать или минимизировать, количество сокращаемых рабочих мест.

2.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата рассматривает в соответствии с действующим Уставом организации с учетом мнения представителя трудового коллектива, с предоставлением обоснования по сокращению.

2.4. Обязуется предварительно, не менее, чем за 2 месяца, а при массовом сокращении не менее, чем за 3 месяца до принятия решения о сокращении численности или штата работников в письменной форме уведомлять представителя трудового коллектива, о возможном сокращении численности или штатов, предоставлять планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

Представитель трудового коллектива обязуется:

2.5. Выражать мнение при увольнении работников по инициативе работодателя, в случаях установленных законодательством, представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.6. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.7. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

РАЗДЕЛ 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

В целях эффективной работы организации, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, работодатель с учётом мнения представителя трудового коллектива:

3.1. Разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях, и доводит его до сведения работников.

3.2. Осуществляет любое должностное перемещение с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.

3.3. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.

3.4. Предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации.

3.5. Обеспечивает право работника на профессиональную подготовку; переподготовку и повышение квалификации путём заключения договора между работником и работодателем.

3.6. Предоставляет работникам, направляемым для повышения квалификации, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.

3.7. Предоставляет работникам, успешно обучающимся в высших, средних, начальных профессиональных учебных заведениях, вечерних общеобразовательных школах дополнительные отпуска, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и отдыха работников исходят из того, что продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиком сменности и почасовыми нагрузками специалистов, а также с учетом специфики работы.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических и медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю. Педагогическим работникам продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в зависимости от должности и (или) специальности (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601).

Работникам, указанным в **Приложении №1**, устанавливается ненормированный рабочий день.

Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность ежедневной работы, перерыва для отдыха и питания определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

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

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

для работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

4.4. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

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

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

4.6. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей.

4.7. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

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

4.8. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

4.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.11. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме

со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.12. Работники учреждения в период проведения месячника по благоустройству и «санитарных пятниц» могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ и санитарно-гигиенических мероприятий в пределах их рабочего времени.

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

4.14. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с представителем трудового коллектива, учетом обеспечения эффективности работы учреждения и благоприятных условий отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до всех работников (ст. 123 ТК РФ). Разделение отпуска, перенос полностью или частично на другой период, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника, руководителя и представителя трудового коллектива (ст. 124-125 ТК РФ).

4.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.16. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114.115 ТК РФ).

4.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ – ст. 334 ТК РФ.

4.18. В соответствии с законодательством работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день:

- в количестве 12 календарных дней – директору;
- в количестве 5 календарных дней – заместителю директора по реабилитационной работе;
- в количестве 5 календарных дней – заместителю директора;
- в количестве 5 календарных дней – заместителю директора по домашнему обслуживанию;
- в количестве 5 календарных дней – главному бухгалтеру;
- в количестве 5 календарных дней – заведующему отделением;
- в количестве 5 календарных дней – водителю.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особые условия труда предоставляется независимо от профессии и стажа:

- в количестве 3 календарных дней – специалисту по кадрам;
- в количестве 3 календарных дней – специалисту по охране труда;
- в количестве 3 календарных дней – юрисконсульту.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ГК РФ) (на основании Списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (с изм и доп.) - до утверждения нового Списка, разработанного Правительством Российской Федерации:

- в количестве 12 календарных дней - врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу.

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

- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- работники в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);
- работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ);
- одинокие родители;
- женщины, имеющие двух и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.22. Работники, являющиеся супругами военнослужащего, имеют право на предоставление ежегодного отпуска одновременно с отпуском

17

супруга (пункт 11 статьи 11 ФЗ от 27.05.1998 №76-ФЗ «О статусе военнослужащего»).

4.23. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

4.24. Работники имеют право на получение дополнительных дней отдыха с сохранением среднего заработка в связи:

- а) с бракосочетанием самого работника – 3 дня;
- б) со смертью близких родственников (родителей, супругов, детей, родных братьев и сестер) – 3 дня;
- в) с рождением ребенка в семье (отцу) – 3 дня.

4.25. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и по другим уважительным причинам по письменному заявлению, с разрешения руководства организации, предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

4.27. 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, может быть предоставлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.28. Беременным женщинам предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха продолжительностью не более 30 календарных дней в период - со дня постановки на учет по беременности до дня наступления отпуска по беременности и родам.

4.29. Дополнительные дни отдыха предоставляются на основе заявления беременной женщины и документа, подтверждающего постановку ее на учет по беременности, выданного соответствующей медицинской

организацией.

4.30. Дополнительные дни отдыха могут быть использованы беременной женщиной полностью либо по частям.

4.31. Дополнительные дни отдыха не продлеваются и не переносятся на другой срок в случае временной нетрудоспособности беременной женщины.

4.32. Женщины, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, по ее желанию имеют право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска независимо от стажа работы.

4.33. Работники, имеющие супругу, находящуюся в отпуске по беременности и родам, в течение данного периода имеют право на предоставление по желанию ежегодного отпуска.

4.34. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

4.37. Работник имеет право на получение первой медицинской помощи за счет средств учреждения во время нахождения на рабочем месте.

4.38. Работникам предоставляются дополнительные дни отпуска с сохранением среднего заработка в случаях: проведения вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) - 2 календарных дня (в дни введения I и II компонента вакцины соответственно) и 1 календарный день (по желанию в любой день после введения I или II компонента вакцины). Работник освобождается от работы для проведения вакцинации на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем не менее чем за 3 дня.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

5.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

5.2. Оплата труда медицинских, педагогических и других работников учреждения производится применительно к отраслевым условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников.

5.3. Условия оплаты труда работников соответствующих отраслей, включающие размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), порядок формирования окладов (должностных окладов), перечень и размеры компенсационных и стимулирующих выплат, порядок их применения, устанавливаются нормативными правовыми актами Правительства Ульяновской области (положениями по отраслевой системе оплаты труда).

5.4. Оплата труда производится с учетом: единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации; порядка аттестации и квалификационную категорирования работников, устанавливаемого для профессиональных квалификационных групп в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.5. Оплата труда работников непосредственно осуществляющих предоставление социальных услуг их получателям в форме социального обслуживания на дому (социальных работников отделений социального обслуживания на дому) носит сдельный характер и производится на основании Положения о сдельной системе оплаты труда работников непосредственно осуществляющих предоставление социальных услуг их получателям в форме социального обслуживания на дому Областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания «Доверие» в г. Дзюбцовграде».

5.6. Заработная плата работников учреждения включает в себя: оклады (должностные оклады); выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об оплате труда работников ОГБУСО КЦСО "Доверие» и Положению о материальном стимулировании в ОГБУСО КЦСО "Доверие».

5.7. Условия оплаты труда, определенные настоящим коллективным

договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами о труде.

5.8. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные, нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу устанавливается работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива.

5.9. Месячная оплата труда работника, отработавшего полный фонд рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, (прожиточного минимума).

5.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной и 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.

5.11. Социальным работникам отделений социального обслуживания на дому, работающим по сдельной оплате труда выплачивается дополнительное вознаграждение за не рабочие праздничные дни (01.01,02.01, 03.01, 04.01, 05.01, 06.01, 07.01, 08.01, 23.02, 08.03, 01.05, 09.05, 12.06, 04.11) в которые данные сотрудники не привлекались к работе. Сумма вознаграждения устанавливается приказом директора Центра на основании служебной записки заместителя директора по надомному обслуживанию.

5.12. Работникам Центра за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон в зависимости от содержания и объема дополнительной работы, в пределах средств на оплату труда.

5.13. Работникам Центра за совмещение профессий (должностей) производится доплата в размере, не превышающем размера должностного оклада совмещаемой должности, согласно штатного расписания.

5.14. Заработная плата выплачивается работнику каждые полмесяца (Статья 136 Трудового кодекса РФ): 5 и 20 числа каждого месяца: 20 числа выплачивается первая часть заработной платы работника за текущий месяц - за фактически отработанное время; 5 числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с работником. При расчете заработной платы работника за первую половину месяца учитываются все установленные трудовым договором выплаты, которые не зависят от оценки

итогов работы за месяц и выполнения месячной нормы рабочего времени и нормы труда (трудовых обязанностей). Извещение работника о начислениях производится один раз в месяц при окончательной выдаче заработной платы - руководителем структурного подразделения производится выдача расчётных листков по зарплате непосредственно работнику под роспись.

5.15. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.16. Работникам, уходящим в отпуск, отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

Представитель трудового коллектива обязуется:

5.17. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса Российской Федерации в части оплаты труда.

5.18. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

5.19. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.

5.20. Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений.

5.21. Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

5.22. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

5.23. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 Трудового кодекса Российской Федерации).

РАЗДЕЛ 6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

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

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

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

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 2);

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

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

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

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

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране 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 (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных

медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

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

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

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

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

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

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

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

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

6.3. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

6.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению и за счет средств работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством) Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой

опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае не обеспечения в соответствии с установленными нормами работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ 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 и/или опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

В части вопросов охраны труда Представитель трудового коллектива выполняет:

6.7. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.8. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации, его участках, цехах, производствах.

6.9. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

6.10. Осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда

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

6.12. Организовать «Пост общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда».

РАЗДЕЛ 7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА.

7.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает причиненный вред в соответствии с действующим законодательством РФ.

РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА.

Работодатель обязуется:

7.1. Работникам Центра за успешное выполнение особо важных, сложных, ответственных и срочных работ, специальных заданий при наступлении события выплачивать единовременную премию (единовременное поощрение) в размере не более одного должностного оклада при наличии экономии фонда заработной платы.

7.2. Работникам Центра выплачивать единовременное поощрение в связи с профессиональным праздником - Днем социального работника, праздничными датами (23 февраля, 8 марта), выходом на пенсию, при присвоении звания, при стаже работы в организации 15 лет, 20 лет, 25 лет и т.д. в пределах средств на оплату труда в размере не более одного должностного оклада и при наличии экономии фонда заработной платы.

7.3. Работникам Центра выплачивать единовременное поощрение в связи с юбилейной датой в пределах средств на оплату труда и при наличии экономии фонда заработной платы, в размере:

- 30, 35, 40, 45 лет - 3000 (три тысячи) рублей;
- 50 лет и более - 5000 (пять тысяч) рублей.

7.4. Работникам, награжденным Почетной грамотой Губернатора Ульяновской области выплачивать единовременное поощрение в размере 30% от должностного оклада (в виде процента или в виде фиксированной суммы) при наличии экономии фонда заработной платы. Социальным работникам отделений социального обслуживания на дому данная выплата выплачивается в размере фиксированной суммы, 1000 (одной тысячи) рублей 00 копеек.

7.5. Работникам, награжденным Благодарственным письмом Губернатора Ульяновской области выплачиваться единовременное поощрение в размере 30% от должностного оклада (в виде процента или в виде фиксированной суммы) при наличии экономии фонда заработной платы. Социальным работникам отделений социального обслуживания на дому данная выплата выплачивается в размере фиксированной суммы, 1000 (одной тысячи) рублей 00 копеек.

7.6. Работникам, награжденным ведомственными наградами (Почетной грамотой или благодарственным письмом Министерства семейной, демографической политики и социального благополучия Ульяновской области) выплачивать единовременное поощрение в размере 20 % от должностного оклада (в виде процента или в виде фиксированной суммы) при наличии экономии фонда заработной платы. Социальным работникам

25

специальной оперативного обслуживания на дому данная выплата выплачивается в размере фиксированной суммы, 1000 (одной тысячи) рублей 00 копеек.

7.7. Работникам, занесенным на Доску почета Министерства социального развития Ульяновской области выплачивать единовременное поощрение в размере 5000 рублей при наличии экономии фонда заработной платы.

7.8. Работникам, занесенным на Городскую доску почета выплачивать единовременное поощрение в размере 50% от должностного оклада (в виде процента или в виде фиксированной суммы) при наличии экономии фонда заработной платы. Социальным работникам отделений социального обслуживания на дому данная выплата выплачивается в размере фиксированной суммы, 1000 (одной тысячи) рублей 00 копеек.

7.9. Работникам, занесенным на Доску почета Центра выплачивать единовременное поощрение в размере 10% от должностного оклада (в виде процента или в виде фиксированной суммы) при наличии экономии фонда заработной платы. Социальным работникам отделений социального обслуживания на дому данная выплата выплачивается в размере фиксированной суммы, 1000 (одной тысячи) рублей 00 копеек.

7.10. Работникам Центра за активное участие в различных конкурсах профессионального мастерства выплачивать единовременное поощрение в виде фиксированной суммы при наличии экономии фонда заработной платы в размере:

- за участие в конкурсах Всероссийского уровня - 3000 (трех тысяч) рублей 00 копеек;

- за участие в конкурсах регионального уровня - 2000 (двух тысяч) рублей 00 копеек;

- за участие в конкурсах муниципального уровня - 1000 (одной тысячи) рублей 00 копеек.

7.11. Работникам Центра за активное участие в грантовых конкурсах выплачивать единовременное поощрение в виде фиксированной суммы при наличии экономии фонда заработной платы в размере 3000 (трех тысяч) рублей 00 копеек.

7.12. За результативность участия в грантовых конкурсах выплачивать дополнительное единовременное поощрение в виде фиксированной суммы при наличии экономии фонда заработной платы в размере 5000 (пяти тысяч) рублей 00 копеек.

7.13. За активное занятие спортом применять к работникам материальное и нематериальное стимулирование:

- материальное стимулирование выражается в виде единовременного вознаграждения в размере не более 30% от должностного оклада (в виде процента оклада или в виде фиксированной суммы) при наличии экономии фонда заработной платы, сотрудникам работников отделений социального обслуживания на дому данная выплата выплачивается в размере фиксированной суммы, 1000 (тысячи тысяч) рублей 00 копеек.

- моральное стимулирование выражается в виде поощрения сотрудников Благодарностью Центра, Благодарственным письмом Центра или Почетной грамотой Центра.

7.14. Работникам Центра в пределах средств на оплату труда и при наличии экономии фонда заработной платы оказать материальную помощь в связи с:

- тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения,
- при вступлении в брак самого работника,
- рождением у работника (усыновлении) ребенка,
- в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников, в размере не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы или не более 10 000 (десяти тысяч) рублей 00 копеек;
- в случае наступления у работника трудной жизненной ситуации, в размере, определенном по решению Комиссии по материальному стимулированию, но не более 10 000 (десяти тысяч) рублей 00 копеек.

Материальная помощь предоставляется работнику Центра после наступления указанных выше обстоятельств на основании его письменного заявления и документов, подтверждающих наступление таких обстоятельств в пределах экономии средств на оплату труда.

Материальная помощь в связи со смертью работника Центра выплачивается на основании письменного заявления близкого родственника в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в размере 10000 (десяти тысяч) рублей.

7.15. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывать среднюю заработную плату за последние двенадцать календарных месяцев.

7.16. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

7.17. Сохранить женщинам денежное содержание выплачиваемое им до наступления отпуска по уходу за ребенком в течении года после окончания данного отпуска.

Руководитель трудового коллектива обязуется:

7.18. Обеспечивать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (статьи 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.19. Контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго согласно статьи 69 Трудового кодекса Российской Федерации

7.20. Не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности в течение года со дня окончания образовательного учреждения.

7.21. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со статьями 122, 124, 267 Трудового кодекса Российской Федерации

7.22. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.23. Организовывать социокультурные мероприятия для коллектива.

РАЗДЕЛ 8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

8.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно (или в сроки, установленные в коллективном договоре), отчитываются о ходе его выполнения на собраниях (конференциях) работников организации.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

8.2. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

8.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, привлекаются к ответственности согласно действующему законодательству.

РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Работодатель:

9.1. Тиражирует коллективный договор и обеспечивает возможность ознакомления с ним работников организации в 7-дневный срок с момента его подписания;

9.2. Обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в орган по труду на уведомительную регистрацию в семидневной срок со дня подписания.

9.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании (конференции) работников.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, представителя работников, отдельных работников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в квартал с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

9.4. Выборный представительный орган работников (в том числе профсоюзный) вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора. При необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения договора.

9.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действие данного договора.

**Перечень должностей работников
Областного государственного бюджетного учреждения «Комплексный
центр социального обслуживания «Доверие» в г. Димитровграде»
с ненормированным рабочим днем**

- Директор;
- Заместитель директора по реабилитационной работе;
- Заместитель директора;
- Заместитель директора по надомному обслуживанию;
- Главный бухгалтер;
- Заведующий отделением;
- Водитель.

**Перечень
профессий и должностей сотрудников
Областного государственного бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального обслуживания «Доверие»
в г.Димитровграде»,
обеспечиваемых специальной одеждой, специальной обувью
и другими средствами индивидуальной защиты**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Основание
1.	Водитель автомобиля	<ul style="list-style-type: none"> - Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Перчатки х/б или перчатки трикотажные с полимерным покрытием. Для всех видов автомобилей дополнительно: <ul style="list-style-type: none"> -жилет сигнальный 2 класса защиты -на наружных работах зимой дополнительно (очистка снега) - сапоги-дутики -куртка на утепляющей подкладке; -сапоги резиновые -кроссовки 	<ul style="list-style-type: none"> 1 шт на 2,5г 1 шт на 1 год 1 шт на 3 года 1 пара на 2 г 1 шт на 1 год 2 пары на 1 г 2 пары на 1 г 	Приказ Минтруда России от 09 декабря 2014 года №997н п.11 Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 20 апреля 2006 г N 297 п.2
2.	Гардеробщик	<ul style="list-style-type: none"> Костюм (халат) х/б или из смешанных тканей Перчатки х/б 	<ul style="list-style-type: none"> 1 шт на 1 год 2 пары на год 	Приказ Минтруда России от 09 декабря 2014 года № 997н п. 19 Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 года № 290н (приложение п.6)
3.	Грузчик	Костюм или халат х/б или из смешанных тканей для защиты от общих производственных	1 шт на 1 год	Приказ Минтруда России от 09 декабря 2014 года №997н п.21

		загрязнений и механических воздействий		
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар на 1 год	
4.	Социальный работник, непосредственно обслуживающий одиноких престарелых граждан на дому	Куртка на утепляющей подкладке Халат х/б Сапоги кожаные утепленные Обувь комнатная Перчатки (варежки) Перчатки резиновые Сумка-коляска Сумка хозяйственная Полотенце	1 шт на 2,5 г 1 шт на 1 год 2 пары на 1 г 2 пары на 1 г 2 пары на 1 год 2 пары на 1 год 1 шт на 1 год 1 шт на 1 год 1 шт на 0,5 г	Приказ Минтруда России от 09 декабря 2014 года №997нп 135
5.	Парикмахер	Халат х/б Фартук х/б Колпак или косынка х/б Обувь комнатная	1 шт на 1 год 1 шт на 1 год 1 шт на 1 год 1 пара на 1 г	Приказ Минтруда России от 09 декабря 2014 года №997нп 135
6.	Дворник	Костюм (халат) х/б или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском (обувь по временам года) Перчатки с полимерным покрытием Рукавицы комбинированные	1 шт на 1 год 1 шт на 1 год 1 пара на 1 год 6 пар на 1 год 2 пары на 1 год	Приказ Минтруда России от 09 декабря 2014 года № 997н п 23

		Куртка на утепляющей подкладке	1 шт на 2,5г	
		Кроссовки	1 пара на 1 год	
7.	Заведующая материальным складом	Халат или костюм х/б или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт на 1 год	Приказ Минтруда России от 09 декабря 2014 года №997н п.31 Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 года № 290н (приложение п.6)
8.	Заведующий хозяйством	Халат или костюм х/б или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт на 1 год	Приказ Минтруда России от 09 декабря 2014 года № 997н п 32 Приказ
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на год	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 шт на 2,5г	
9.	Инструктор по труду (столярная мастерская)	Халат х/б (костюм)	1шт на 1 год	Приказ VI Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 года № 290н (приложение п.6)
		Перчатки х/б	6 пар на 1 год дежурные до износа	
		Очки защитные	1 шт до износа	
10.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм (халат) х/б или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт на 1 год	Приказ Минтруда России от 09 декабря 2014 года № 997н п 115
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт на 1 год	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на 1 год	
11.	Медицинская сестра по физиотерапии (водолечебные процедуры)	Фартук непромокаемый с нагрудником	1 шт на 1 год	Постановление Минтруда России от 29 12 1997 года № 68
		Галоши (сланцы)	1 пара на 1 год	(ред. от 05.05.2012)

	свето/тепло лечение)			
12.	Рабочий по комплексному обслуживани ю и ремонту зданий	<p>Костюм или халат х/б или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт на 1 год</p> <p>2 пары на 1 г</p> <p>12 пар на 1 г</p> <p>12 пар на 1 г</p> <p>1 шт до износа</p> <p>1 шт до износа</p>	Приказ Минтруда России от 09 декабря 2014 года №997нп 135
13.	Слесарь-сантехник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или Очки защитные</p>	<p>1шт на 1 год</p> <p>2 пары на 1 г</p> <p>12 пар на 1 год</p> <p>12 пар на 1 год</p> <p>1 шт до износа</p>	Приказ Минтруда России от 09 декабря 2014 года №997н п 148
14.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	<p>Костюм х/б или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Ботинки кожаные</p> <p>Рукавицы или перчатки</p>	<p>1 шт на 1 год</p> <p>1 пара на 4г</p> <p>6 пар на год</p>	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 03 10 2008 года № 543н (приложение п.234)

		комбинированные Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические <i>Зимой</i> Куртка и брюки (костюм) на утепляющей прокладке Валенки или сапоги утепленные	2 пары на 1 год 1 шт на 1 год 1 шт на 1 год 1 пара на 1 г	
15.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1шт на 1 год 2 пары на 1 г 12 пар на 1 год	Приказ Минтруда России от 09 декабря 2014 года №997нп 163
16.	Уборщик служебных помещений	Костюм (халат) х/б или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 шт на 1год 6 пар на 1 год 12 пар на 1 год 2 пары на 1 г 12 пар на 1 год	Приказ Минтруда России от 09 декабря 2014 года №997н п.171
17.	Младший медицинский персонал	Фартук непромокаемый с нагрудником Галоши (сланцы) резиновые перчатки резиновые	1 шт на 1год 2 пары на 1г 12 пар на 1 год	Постановление Минтруд соцразвития РФ от 29 12 1997 года № 68(приложение 11, п.24) Приказ Минздравсоцразвит ия РФ от 01 06 2009 тола № 290м(приложение п.6)

18.	Садовник (Рабочий зеленого хозяйства)	Костюм или халат х/б	1 шт на год	Приказ Минздравсоцразвит ия России от 03.10.2008 № 543н.п 126
		Фартук х/б или полимерный	1 шт на 1 год	
		Рукавицы	4 пары на 1г	
		Перчатки с полимерным покрытием	2 пары на 1г	
		Полуботинки кожаные или сапоги резиновые	2 пары на 1г	

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью на 36 листах
Директор ОГБУСО КЦСО "Доверие"

И.В. Баканова

«25» 01 2024 г.

