

От работодателя:
Директор Государственного
казенного учреждения города
Севастополя «Социальный
приют для детей и подростков»
Е.П. Подрешетникова



2022 года

От работников:
Медицинская сестра отделения приема
и диагностики несовершеннолетних,
председатель профсоюзного комитета
Государственного казенного учреждения
города Севастополя «Социальный
приют для детей и подростков»
О.Г. Челпых
2022 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного учреждения города Севастополя
«Социальный приют для детей и подростков»
на период с «03» июня 2022 года по «02» июня 2025 года

Зарегистрировано в Департаменте труда и социальной защиты населения
города Севастополя

Регистровый номер 1413 от "30" июня 2022 г.

Рекомендации регистрирующего
органа _____

(исходящий номер и дата отправленного письма)

Директор Департамента труда
и социальной защиты населения
города Севастополя




(подпись)

Е.А. Сержина

Оглавление

Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Оплата труда.....	4
Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении работников, обеспечение занятости	7
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха	8
Раздел 5. Социальные гарантии, льготы и компенсации	11
Раздел 6. Охрана труда	13
Раздел 7. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзного комитета	15
Раздел 8. Контроль за выполнением коллективного договора.....	16
Раздел 9. Заключительные положения.....	17

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон и реальности их обеспечения по вопросам организации условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения безопасности условий и требований охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.7. Во исполнение Коллективного договора в учреждении могут издаваться локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту Коллективный договор) разработан в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными правовыми актами в сфере трудовых отношений.

1.2. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками учреждения, работодателем и на основе согласованных взаимных интересов сторон.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- Государственное казенное учреждение города Севастополя «Социальный приют для детей и подростков» (далее – учреждение) в лице директора (далее по тексту - Работодатель).

- работники Государственного казенного учреждения города Севастополя «Социальный приют для детей и подростков» (далее по тексту – работники), состоящие в трудовых отношениях с Работодателем, в лице председателя профсоюзного комитета работников учреждения (далее по тексту – Представитель)

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон и реальности их обеспечения по вопросам организации условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения безопасности условий и требований охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.7. Во исполнение Коллективного договора в учреждении могут применяться локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

Раздел 2. Оплата труда

2.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.2. Работодатель обязуется оплачивать труд работников согласно Положения об оплате труда работников Государственного казенного учреждения «Социальный приют для детей и подростков». Порядок и условия оплаты труда работников устанавливаются Работодателем с учетом мнения Представителя работников.

2.3. Порядок и условия применения стимулирующих выплат устанавливаются согласно Положения о системе материального стимулирования и выплате материальной помощи работникам Государственного казенного учреждения города Севастополя «Социальный приют для детей и подростков», утвержденного Работодателем с учетом мнения Представителя работников.

2.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц путем перечисления на лицевой счет или карточный счет работника:

за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца;

за вторую половину месяца – 5 числа месяца следующего за отчетным периодом.

Заработная плата работникам, вновь принятым и приступившим к работе до 15 числа текущего месяца, выплачивается 20 числа текущего месяца за фактически отработанное время. Окончательный расчет производится 5 числа следующего месяца. Приступившим к работе после 15 числа текущего месяца выплачивается 5 числа следующего месяца за фактически отработанное время.

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

2.5. Расчетные листки выдаются ежемесячно в срок, установленный для выплаты заработной платы за вторую половину месяца, с обязательным заверением подписью работника в журнале выдачи расчетных листов факта выдачи документа. Расчетные листки выдаются за один день до выплаты заработной платы.

При наличии нотариально заверенной доверенности на получение расчетных листов с указанием конкретного лица, которому работник доверяет получение его расчетных документов. Расчетные листки могут быть выданы лицу, указанному в обозначенной доверенности. На основании соответствующего заявления работника.

2.6. Для расчета отпускных сумм применяется порядок исчисления среднего заработка за 12 последних месяцев в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями) и отпускная сумма выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

2.7. Работодатель выдает работникам сведения о сумме выплат заработной платы и иных вознаграждений, о начисленных и уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование и страховом стаже застрахованного лица.

Работники могут получить вышеназванные сведения после принятия установленной отчетности Налоговым органом и территориальным подразделением Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.8. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ)

Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении работников, обеспечение занятости

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом Представителю работников не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения сокращения численности или штата работников, а в случае если решение о соответствующих мероприятиях может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

3.2. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности и (или) штата работников Работодатель предупреждает персонально работников учреждения в письменной форме под роспись не менее чем за 2 месяца (ст. 180 ТК РФ).

3.3. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приема на работу;

- переподготовка кадров. Перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- ограничение круга совместителей, временных работников.

3.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, иным лицам, предусмотренных статьями 179, 261 ТК РФ.

3.5. Высвобождаемым работникам при наличии вакансий могут быть предложены работы в соответствии с их профессией, специальностью, квалификацией.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работникам учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: субботой и воскресеньем (за исключением работников со сменным режимом работы). Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), медицинские работники 39 часов в неделю, воспитатели, педагог-психолог, социальный педагог – 36 часов в неделю.

4.2. Сокращенная продолжительность ежедневной работы (смены), (ст. 94 ТК РФ) устанавливается:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часов.

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

4.4. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 ТК РФ. Не

допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин. Работников в возрасте до 18 лет. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.5. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются работники только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения ранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работников допускается в следующих случаях (ст. 113 ТК РФ):

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя;

- 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.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, осуществлявшего работу в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 112, 149, 153 ТК РФ).

4.6. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления конца календарного года Работодателем утверждается график отпусков с учетом мнения Представителя работников. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на

части. При этом одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.7. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.8. Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется в соответствии с перечнем должностей (приложение 1) за фактически отработанное время в условиях ненормированного рабочего времени.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв работника в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за исключение выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью которого определяется по соглашению сторон Работником и Работодателем.

4.10. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

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

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

5.4. При переводе Работодателем работника или повышении квалификации с целью его работы на иное структурное место работы (должности) в среднем заработная плата по основному месту работы

Раздел 5. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в области социального страхования, пенсионного обеспечения;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Работодатель обязуется обеспечить права работников на обязательное социальное страхование, своевременно перечислять средства в страховые фонды (социальный, пенсионный) в размерах и порядке, определенном законодательством Российской Федерации, а также своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для представления их в соответствующие фонды. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

5.2. При направлении работников в служебные командировки им гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

5.3. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, а также в вечерних (сменных) образовательных учреждениях независимо от их организационно-правовых форм по очно-заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляется работникам только по основному месту работы (ст. 287 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

5.4. При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.5. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и её компонентов определяются ст. 186 ТК РФ и Законом о донорстве.

5.6. Работодатель предоставляет один день без сохранения заработной платы одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка школьного возраста с 1 по 4 класс в День знаний (1 сентября).

5.7. Работодатель предоставляет один день без сохранения заработной платы одному из родителей (опекуну, попечителю), для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

5.8. Работодатель предоставляет Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно либо по частям. Перенесение — это отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.9. По просьбе работника Работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего профессионального или высшего образования, расположенных в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребёнка.

5.10. Работодатель производит оплату предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работникам на основании личных заявлений с приложением документов, подтверждающих фактические расходы, а также путем заключения договоров с организациями-поставщиками данного вида услуг на основании предоставленных актов оказанных услуг.

5.11. По результатам специальной оценки условий труда отдельным категориям работников устанавливается повышенная оплата труда в размере 15% к заработной плате (приложение 2).

5.12. Материальная помощь выплачивается один раз в год согласно п.5.2. положения об оплате труда работников Государственного казенного учреждения города Севастополя «Социальный приют для детей и подростков», утвержденного Работодателем и согласованного с Представителем работников.

5.13. Работодатель компенсирует работникам учреждения проезд в городском транспорте.

Оплата производится по факту, на основании сданных в бухгалтерию авансовых отчетов с подтверждением проездных документов (билеты, чек), но не более суммы определенной приказом ДТСЗН Севастополя на 1 работника в месяц.

Авансовый отчет на компенсацию проезда в городском транспорте принимается от всех работников учреждения, которые по служебной необходимости пользуются городским общественным автотранспортом, выдающим разовые проездные билеты по тарифу, определенному Правительством Севастополя. Авансовый отчет на компенсацию проезда в городском транспорте принимается от сотрудников учреждения по расходам того финансового года, в котором производится расход на компенсацию.

Раздел 6. Охрана труда

6.1. Работодатель признает свою обязанность по обеспечению безопасных условий труда (ст. 214 ТК РФ).

6.2. Для проведения мероприятий по охране труда Работодатель ежегодно разрабатывает план мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников (соглашение по охране труда) и снижению уровня профессиональных рисков, согласовывает с Представителем работников, в пределах средств, предусмотренных бюджетной сметой на финансовый год.

6.3. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

- функционирование системы управления охраной труда;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требования охраны труда на каждом рабочем месте;

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

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (приложение 3), смывающих и обезвреживающих средств (приложение 4), прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, 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 связанными с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию средств индивидуальной защиты, проведение инструктажа по охране труда, проверки знания требований охраны труда;

- недопущения к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, 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 специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- проведение в установленные сроки медицинского осмотра работников учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр;

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

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

- учет в установленном порядке микротравматизма, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников учреждения с учетом мнения Представителя работников;

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

6.4. Работодатель обязуется расследовать несчастные случаи и случаи микротравматизма, произошедшие с работниками в учреждении, в соответствии с порядком проведения расследования несчастных случаев с

порядком проведения расследования несчастных случаев и порядком оформления материалов расследования несчастных случаев согласно ст. 226-231 ТК РФ.

6.5. Обязанности работников в области охраны труда (ст. 215 ТК РФ)

6.5.1. 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 на производстве, обучение по использованию средств индивидуальной защиты, 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, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

6.5.2. За нарушение требований по охране труда работники несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

Раздел 7. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзного комитета

7.1. В целях создания условий для участия профсоюзного комитета в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе. Работодатель:

7.1.1. Предоставляет профсоюзному комитету информацию о деятельности учреждения;

7.1.2. Гарантирует возможность участия председателя профсоюзного комитета в оперативных совещаниях;

7.2. Учитывает мнение профсоюзного комитета по вопросам оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работников.

В предусмотренных настоящим Коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования к нему председателю профсоюзного

комитета. Председатель профсоюзного комитета не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту.

7.3. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы работников учреждения. Участвует в работе комиссий по аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда.

Профсоюзный комитет вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по вопросам социально-экономического развития учреждения и регулирование в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель рассматривает в течение 10 рабочих дней рассматривает по существу предложения профсоюзного комитета и дает по их поводу мотивированный ответ.

7.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы.

Раздел 8. Контроль за выполнением коллективного договора

8.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверки хода выполнения данного Коллективного договора, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

8.2. Стороны осуществляют проверку хода исполнения настоящего договора по итогам года и рассматривают их на совместных заседаниях.

8.3. Стороны взаимно предоставляют необходимую имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.

8.4. Лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, и непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Коллективного договора, несут ответственность в соответствии действующим законодательством РФ.

9.12. Как дополнительная мера выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить собрания трудового коллектива на уровне одного раза в год.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Изменения и дополнения в Коллективный договор производятся в порядке, Установленном в Трудовом Кодексе РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

9.2. Изменения и дополнения в Коллективный договор производятся только по взаимному согласию сторон, с инициативой может выступить любая из сторон.

9.3. В случае предложения о внесении в Коллективный договор существенных изменений и дополнений необходимо обсудить этот вопрос на общем собрании работников учреждения.

9.4. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним работников учреждения в 20-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.5. Стороны настоящего Коллективного договора на паритетной основе (с равным числом участников от каждой стороны) создают комиссию по трудовым спорам для урегулирования разногласий между Работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда).

9.6. Для регулирования разногласий в ходе выполнения Коллективного договора стороны обязуются использовать примирительные процедуры в рамках действующего законодательства Российской Федерации, регулирующего трудовые отношения.

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за 3 месяца до окончания действия данного договора.

9.8. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в действие с момента подписания его сторонами и действует до принятия нового Коллективного договора. С момента подписания Коллективного договора ранее подписанный Коллективный договор утрачивает силу.

9.9. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

9.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с Работодателем.

9.11. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств по Коллективному договору, но вправе вносить изменения и дополнения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.12. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора, стороны обязуются проводить собрание трудового коллектива, не реже одного раза в год.

Приложение 1
к Коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКУ СПДП

Е.П.Подрешетникова



Список

должностей, которым по результатам специальной оценки условий труда
устанавливается повышенная оплата труда

1. Заведующий производством организации питания
2. Кухонный рабочий организации питания
3. Повар организации питания
4. Врач-педиатр отделения приема и диагностики несовершеннолетних
5. Заведующий отделением приема и диагностики несовершеннолетних
6. Медицинская сестра отделения приема и диагностики несовершеннолетних
7. Воспитатель отделения социальной реабилитации несовершеннолетних
8. Помощник воспитателя отделения социальной реабилитации несовершеннолетних

Приложение 2
к Коллективному договору



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКУ СПДП

Е.П.Подрешетникова

Список

должностей, которым предоставляется ежегодный дополнительный отпуск, за фактически отработанное время в условиях ненормированного рабочего времени

Наименование должностей	Количество календарных дней
Директор	7
Заместитель директора по безопасности	4
Заместитель директора по воспитательной работе – заведующий отделением социальной реабилитации несовершеннолетних	4
заместитель директора по административно-хозяйственной части	4
Главный бухгалтер	4
Специалист по социальной работе	3
Педагог-психолог	3

Приложение 3
к коллективному договору



Е.П.Подрешетникова

Перечень

профессий и должностей работников и нормы выдачи специальной и санитарно-гигиенической одежды, обуви и инвентаря, предоставляемых бесплатно работникам при выполнении ими служебных обязанностей

На основании требований:

1. Приказа Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»

2. Приказу Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви.»

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, обуви и инвентаря	Ед. изм.	Норма на чел.	Срок использования (в годах) действуют с момента предоставления	Основание
1.	Медицинская сестра	Халат хлопчатобумажный;	шт.	4	2	Приложение 2 к Приказу Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 (п.1)
		Колпак или косынка хлопчатобумажная	шт.	4	2	
		Полотенце	шт.	4	2	
		Щетка для мытья рук	шт.	дежурная		
2.	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт.	1	1	Приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 9 декабря 2014г. № 997н(п.11)
		Перчатки с точечным покрытием	пар	12	1	

		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные			Приложение № 1 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22 июня 2009 № 357н
		Дополнительно:				
		Жилет сигнальный 2 класса защиты				
		Перчатки с полимерным покрытием	пар	6	1	
3.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий ИЛИ	шт.	1	1	Приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997(п.60)
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	комплект	1	1	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа			
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	пар	6	1	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	шт.	2	1	
4.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт.	1	1	Приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997(п.122)
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	шт.	2	1	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа			

		Дополнительно: Колпак или косынка хлопчатобумажная	шт.	4	2	
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт.	1	1	Приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997(п.135)
		Сапоги резиновые с защитным подноском	пар	1	1	
		Перчатки с полимерным покрытием	пар	6	1	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	пар	12	1	
		Щиток защиты лицевой или очки защитные	до износа			
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа			
		Дополнительно зимой: Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	шт.	1	2 г. 6 мес.	
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	пар	1	2	
6.	Уборщик служебных помещений	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических	шт.	1	1	Приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 9 декабря 2014 г. №

		воздействий				997(п.171)
		Перчатки с полимерным покрытием	пар	6	1	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	пар	12	1	
7.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий ИЛИ	шт.	1	1	Приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997(п.48)
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	комплект	1	1	
8.	Помощник воспитателя	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт.	1	1	По характеру выполняемых работ
		Перчатки с полимерным покрытием	пар	6	1	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	пар	12	1	
9.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт.	1	1	Приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997(п.23)
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	шт.	2	1	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	пара	1	1	

		Перчатки с полимерным покрытием	пара	6	1	
Заведующий складом		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт.	1	1	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт.	1	1	
		Перчатки с полимерным покрытием	пара	6	1	

2.	Водитель	Мыло туалетное или жидкое моющее средство для мытья рук	Очищающие крема, гели и пасты	Работы, связанные с трудоемкими и устойчивыми загрязнениями: Масла, смазки, нефтепродукт	300 г (мыло туалетное) или 500 мл жидкое моющее средство в дозирующем устройстве)
3.	Рабочий по комплектованию и ремонту узлов	Мыло туалетное или жидкое моющее средство для мытья рук		Работы, связанные с нанесением ремонтных работ	250 г (мыло туалетное) или 250 мл жидкое моющее средство в дозирующем устройстве)
4.	Заведующий складом	Мыло туалетное или жидкое моющее средство для мытья рук		Работы, связанные с приемкой, выдачей хозяйственных товаров и бытовой химии	250 г (мыло туалетное) или 250 мл жидкое моющее средство в дозирующем устройстве)

Приложение 4

к Коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКУ СПДП

Е.П.Подрешетникова

СПИСОК

Профессий работников, которым по условиям труда положена бесплатная выдача
смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Наименование профессии	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное или жидкое моющее средство для мытья рук	Работы, связанные с мытьем и уборкой помещений, туалетов	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозирующем устройстве)
2.	Водитель	Мыло туалетное или жидкое моющее средство для мытья рук	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: Масла, смазки, нефтепродукт	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкое моющее средство в дозирующем устройстве)
		Очищающие кремы, гели и пасты		200 мл
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло туалетное или жидкое моющее средство для мытья рук	Работы, связанные с выполнением ремонтных работ	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозирующем устройстве)
4.	Заведующий складом	Мыло туалетное или жидкое моющее средство для мытья рук	Работа, связанная с приемкой, размещением и выдачей хозяйственных товаров и бытовой химии	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозирующем устройстве)

5	Воспитатель	Мыло туалетное или жидкое моющее средство для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемым и загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозирующем устройстве)
6	Помощник воспитателя	Мыло туалетное или жидкое моющее средство для мытья рук	Работы, связанные с мытьем и уборкой помещений	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозирующем устройстве)

Примечание: на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, заведующий хозяйством имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Разработан согласно приложению № 1, 2 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 года № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» и стандарта безопасности труда «обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

