

Представитель Работников

Председатель первичной
профсоюзной организации
государственного учреждения
Тульской области «Комплексный
центр социального обслуживания
населения № 6»



Н.В. Родионова

« 26 » июня 2024г.

Представитель Работодателя

Директор государственного
учреждения Тульской области
«Комплексный центр социального
обслуживания населения № 6»



Т.А. Шевнина

« 26 » июня 2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного учреждения Тульской области
«Комплексный центр социального обслуживания населения № 6»
на 2024 – 2027 годы

г. Узловая.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор на 2024-2027 годы является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном учреждении Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6», заключен между работниками и работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными актами трудового законодательства Российской Федерации и Тульской области.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора (далее – «Договор») являются работодатель - государственное учреждение Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6», (далее по тексту – «Учреждение») в лице директора – Шевниной Татьяны Анатольевны (далее по тексту – «Работодатель») и работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профком», в лице ее председателя Родионовой Натальи Всеволодовны.

1.3. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнёрами.

1.5. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Учреждение в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий в порядке и в размерах, предусмотренных законодательством Тульской области, в пределах выделенных бюджетных средств;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личного роста Работников;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать Работников оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых обязанностей;

- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- рассматривать представления Профкома, Тульской областной организации Профсоюза о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- учитывать мнение Профкома при принятии локальных нормативных актов (приказов, распоряжений) в соответствии со статьёй 372 ТК РФ.

Профком как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами;

- нацеливать Работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- способствовать повышению эффективности деятельности Учреждения, улучшению качества работ и услуг, росту пропорциональности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга, соблюдать этику социального работника.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными актами трудового законодательства Российской Федерации и Тульской области, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Областным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в государственных учреждениях Тульской области, подведомственных министерству труда и социальной защиты Тульской области (далее – Областное отраслевое соглашение), Областным трехсторонним соглашением между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей (далее – Областное трехстороннее соглашение), Законом Тульской области от 2 ноября 2007 г. N 889-ЗТО "О социальном партнерстве в сфере труда", Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с Учреждением, характера выполняемой работы и членства в профсоюзе.

1.8. Коллективный договор вступает в силу с 1 июля 2024 года, и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимся на Учреждение соглашениями, настоящим коллективным договором.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.12. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного или муниципального Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

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

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Стороны договорились, что первичная профсоюзная организация, её выборный орган выступает в качестве полномочного представителя Работников при разработке и заключении коллективного договора в Учреждении, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, а также по вопросам социальной защищенности Работников.

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

1.15. Ведение коллективных переговоров, подготовка, заключение и контроль выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой указан в приложении №1 к настоящему коллективному договору.

Итоги и ход выполнения коллективного договора рассматриваются на общем собрании трудового коллектива один раз в год.

Раздел 2. Трудовые отношения.

2.1. Вопросы трудовых отношений регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными актами трудового законодательства Российской Федерации и Тульской области.

2.2. Коллективный договор, трудовой договор с Работником не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций Работников, установленных законодательством Российской Федерации.

2.3. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путём заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах — один экземпляр передаётся Работнику, второй экземпляр хранится у Работодателя.

2.4. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Областным отраслевым соглашением, Уставом Учреждения, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой деятельности Работника.

2.5. Трудовой договор может быть заключён как на неопределённый, так и на определённый срок (срочный трудовой договор) не более пяти лет.

Срочный договор может быть заключён только в случаях, указанных в статье 59 ТК РФ.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев.

2.7. При заключении трудового договора Работодатель информирует молодых Работников о законодательно установленных для них льготах и дополнительных гарантиях (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе Работодателя, предоставление компенсаций Работникам, совмещающим учебу с работой и т.д.).

2.8. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться дисциплинарные взыскания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения дисциплины труда.

2.9. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Перевод на другую работу без согласия Работника допускается в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

2.10. Изменение определенных сторонами условия трудового договора (за исключением изменения трудовой функции Работника) по инициативе Работодателя допускается по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, в случае, если определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую работу, которую Работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

2.11. При введении, замене и пересмотре норм труда Работодатель руководствуется статьями 160, 162 ТК РФ.

При этом обязательным является организационное, технологическое и экономическое обоснование предлагаемых изменений норм и условий труда.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

2.12. Работодатель:

- создаёт условия для профессионального роста Работников таким образом, чтобы Работник имел возможность повысить свою квалификацию по своей специальности;

- создаёт Работникам условия для получения образования и обеспечивает гарантии, предусмотренные главой 26 ТК РФ;

- совместно с Профкомом проводит в Учреждении работу по адаптации молодых работников, наставничеству.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учётом мнения Профкома.

2.13. Каждому Работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, по заключению квалификационной комиссии гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада при наличии в учреждении вакансий.

2.14. В исключительных случаях (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия или эпизоотия и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части) Работники могут быть временно переведены по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод Работников на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

На Работников, временно переведенных на дистанционную работу (далее – дистанционные работники), действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с учетом особенностей, установленных главой 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

2.15. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется статьёй 81 ТК РФ.

Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьёй 373 ТК РФ.

2.16. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за три календарных дня до увольнения.

2.17. Выборные органы первичных профсоюзных организаций:

- не допускают необоснованного заключения срочных договоров;
- направляют мотивированное мнение работодателю по вопросам расторжения трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с Работниками-членами Профсоюза;
- сохраняют высвобождаемых Работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, оказывают посильную материальную помощь.

Раздел 3. Вопросы занятости.

3.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома.

3.2. Сокращение численности или штата работников проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приёма кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри Учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- ограничение круга совместителей, временных и сезонных Работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы.

Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения Профкома.

3.3. Если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Стороны договорились при определении уровня массового высвобождения Работников руководствоваться критериями, установленными Областным трехсторонним соглашением.

3.4. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие Работники:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждениях, подведомственных министерству труда и социальной защиты Тульской области, свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 18-летнего;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в учреждении;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет.

3.5. Одновременное в течение года увольнение работников - членов одной семьи по сокращению численности или штата не допускается.

3.6. Высвобождаемым Работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации Учреждения и сокращения численности или штата Работников (статьи 178, 180 ТК РФ).

3.7. Работодатель в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», ТК РФ, осуществляет согласованные с Профкомом мероприятия по обеспечению занятости Работников, оказывает содействие высвобождаемым Работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

3.8. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время продолжительностью 2 часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.9. Не допускается увольнение по инициативе Работодателя беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до трёх лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, кроме случаев:

- ликвидации учреждения;
- состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если Работник имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения трудовых обязанностей;
- совершения виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания к утрате доверия к нему со стороны Работодателя;
- однократного грубого нарушения заместителем директора учреждения своих трудовых обязанностей;
- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

3.10. Высвобождаемому Работнику Работодатель обязан предлагать вакантные должности или работу, соответствующую квалификации Работника, или вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую он может выполнять с учётом его состояния здоровья.

3.11. Профком обязуется сохранять высвобождаемых Работников на профсоюзном учёте вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости.

3.12. Запрещается увольнять в связи с сокращением численности или штата Работников - выпускников профессиональных образовательных организаций в первые два года после обучения.

3.13. Работодатель:

- при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке работы проводит предварительные консультации с Профкомом, а также сообщает об этом в письменной форме в органы службы занятости населения и в Профком в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

- осуществляет финансирование и обеспечивает прохождение Работниками Учреждения профессиональной переподготовки, проведение мероприятий по повышению квалификации и стажировки в порядке и сроки, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с сохранением должности и заработной платы на этот период;

- оказывает содействие в предоставлении режима исполнения трудовых обязанностей вне нахождения основного рабочего места, работы в режиме гибкого рабочего времени или на условиях неполного рабочего времени одному из родителей (по его просьбе), имеющих одного и более детей в возрасте до 14 лет, одному из родителей (законному представителю) ребенка-инвалида;

- сохраняет за Работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, право на первоочередное трудоустройство в Учреждении при появлении вакантных рабочих мест.

3.14. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ). Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (60.2 ТК РФ).

3.15. С целью привлечения на работу в Учреждение молодежи Работодатель предусматривает возможность трудоустройства лиц, закончивших профильные образовательные организации высшего профессионального образования.

Расторжение трудового договора с Работниками моложе 18 лет по инициативе Работодателя помимо соблюдения общего порядка увольнения, допускается только с согласия государственной инспекции труда по Тульской области, муниципальной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3.16. Нормативные правовые акты Правительства Тульской области, Министерства труда и социальной защиты Тульской области, затрагивающие социально-трудовые интересы работников, доводятся Работодателем до сведения первичной профсоюзной организации в течение 3-х дней со дня их официального поступления для исполнения в Учреждение.

Локальные нормативные акты, затрагивающие социально – трудовые отношения, принимаются Работодателем с учетом мнения выборных органов первичной профсоюзной организации.

3.17. Не допускается установление в коллективном или трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих их положение по сравнению с другими Работниками.

3.18. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Работодатель и его представители при обработке персональных данных Работника обязаны соблюдать требования в соответствии со статьей 86 Трудового кодекса РФ.

3.19. Работодатель рассматривает ходатайства первичной профсоюзной организации о представлении Работников к награждению ведомственными наградами в соответствии с утвержденными положениями.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными Работодателем с учётом мнения Профкома, а также графиками сменности, составленными с учётом мнения Профкома. В соответствии с частью 4 статьи 103 ТК РФ графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю.

Для медицинских Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ).

Для женщин, работающих в сельской местности (структурное подразделение учреждения, расположенное по адресу: Тульская область, муниципальный район Киреевский, сельское поселение Шварцевское, д. Александровка, территория лесничество урочище «Красный лес», нежилое здание № 2) устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей недели.

Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 Трудового кодекса Российской Федерации, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой-третьей статьи 92 Трудового кодекса РФ:

при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.3. Для отдельных категорий Работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени:

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

- для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени может быть увеличена до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размерах, не ниже установленных частью 1 статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации для оплаты сверхурочной работы.

4.4. Накануне нерабочих праздничных дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность рабочего времени сокращается:

- на один час - для всех работников;
- на 2 часа - для женщин, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет).

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих в режиме сокращенного рабочего времени.

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

4.5. По соглашению сторон трудового договора Работнику могут устанавливаться неполное рабочее время, в том числе с разделением рабочего дня на части; работа в режиме гибкого рабочего времени.

В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 93 ТК РФ, Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе Работника.

Работодатель оказывает содействие в предоставлении режима исполнения трудовых обязанностей вне нахождения основного рабочего места, работы в режиме гибкого рабочего времени или на условиях неполного рабочего времени одному из родителей (по его просьбе), имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, одному из родителей (законному представителю) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

Работодатель при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке работы проводит предварительные консультации с выборным органом первичных профсоюзных организаций, а также сообщает об этом в письменной форме в органы службы занятости населения и в первичную профсоюзную организацию в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

4.6. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочего дня, рабочей недели, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.), где условия работы допускают такую возможность.

4.7. Работодатель с учётом мнения Профкома может вводить суммированный учёт рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период (месяц, квартал и др.) не превышала нормального числа рабочих часов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.8. Для дистанционных Работников на время перевода на дистанционную работу сохраняется режим труда и отдыха, установленный трудовым договором.

Время взаимодействия дистанционного Работника с Работодателем включается в рабочее время.

4.9. Выходными днями являются суббота и воскресенье. Эта норма не распространяется на Работников, работающих по графику сменности.

Работник может быть привлечён к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа Работодателя по согласованию с Профкомом. Работнику, привлеченному к работе в установленный для него день отдыха, предоставляются гарантии, предусмотренные статьёй 153 ТК РФ.

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 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.

4.10. Право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц предоставляется одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет (статья 262 ТК РФ).

4.11. Работникам, являющимся донорами крови и ее компонентов, предоставляются следующие гарантии:

- освобождение от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования;
- предоставление другого дня отдыха в случае, если Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу;
- предоставление другого дня отдыха в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день;
- предоставление дополнительного дня отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, или присоединение этих дней к ежегодному оплачиваемому отпуску, или использование их в другое время.

При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (статья 186 ТК РФ).

4.12. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель:

- не привлекает к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей — инвалидов до 16 лет;
- предоставляет по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц.

4.13. Перерыв для отдыха и питания предоставляется Работникам в соответствии со статьёй 108 ТК РФ.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

На участках, где по условиям работы перерыв установить невозможно, Работнику предоставляется возможность приёма пищи в течение рабочего времени.

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

Работникам, являющимся инвалидами, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней на основании ч.5 ст.23

Федерального Закона от 24.11.1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

4.15. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 или 3 степени, устанавливается продолжительностью не ниже предусмотренной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. №298/П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день".

4.16. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с постановлением администрации Тульской области от 06.09.2004 № 578 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Тульской области».

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем и конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня устанавливаются настоящим коллективным договором (Приложение к Коллективному договору №3).

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Руководителю учреждения, как работнику с ненормированным рабочим днем, устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в качестве компенсации за нагрузку и работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (статья 120 Трудового кодекса Российской Федерации).

Оплата данного вида ежегодного дополнительного отпуска производится в пределах плановых ассигнований по оплате труда на текущий год.

4.17. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с Профкомом. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.18. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. В соответствии со статьёй 122 ТК РФ до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен: женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.19. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

4.20. При составлении графиков отпусков на очередной календарный год Работодатель учитывает:

- право одного из родителей (опекуна, попечителя, приемного родителя), воспитывающего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное время (ст.262.1. ТК РФ);

- право Работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (статья 262.2 ТК РФ);

- пожелания женщин-работников, имеющих детей в возрасте до 14 лет, а также отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста, на использование отпуска в летнее или удобное для них время;

- пожелания супругов, родителей и детей, работающих в одном учреждении, на единовременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.21. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются сверх основного отпуска.

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

4.22. Дистанционным Работникам ежегодный отпуск и иные виды отпусков, установленные трудовым договором, предоставляются в соответствии с графиком отпусков.

4.23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению Работодатель в соответствии со статьёй 128 ТК РФ обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.24. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;
- для ликвидации аварии в доме - до 2 календарных дней;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации

4.25. Все Работники Учреждения имеют право на получение дополнительного отпуска или дней отдыха без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по личному письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем, не более 14 календарных дней в году.

Установить следующий порядок предоставления такого вида дополнительного отпуска:

- дополнительные отпуска или дни отдыха без сохранения заработной платы предоставляются по письменному заявлению Работника только при наличии уважительной причины;

- в письменном заявлении Работник должен указать причины предоставления ему такого вида дополнительного отпуска или дней отдыха и количество календарных дней;

- заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы работник должен предоставить работодателю заблаговременно, но не позднее 1-го календарного дня до его наступления;

- заявление о предоставлении дополнительного отпуска или дней отдыха рассматривается руководителем, по итогам рассмотрения заявления, установления наличия уважительности причины и необходимости его предоставления, отпуск считается предоставленным после издания приказа руководителя и ознакомления с ним работника под подпись.

В каждом конкретном случае, продолжительность дополнительного отпуска или дней отдыха без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем в зависимости от обстоятельств (причин), по которым возникла необходимость в таком отпуске.

4.26. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка - инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии со статьёй 263 ТК РФ.

4.27. Работникам, подвергшимся воздействию радиации вследствие аварии на ЧАЭС, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней на основании ст.116 ТК РФ и ст.19 Закона РФ от 15.05.1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии на Чернобыльской АЭС».

Раздел 5. Оплата труда.

5.1. Условия оплаты труда Работников устанавливаются Положением об условиях оплаты труда государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6», утверждённым приказом руководителя учреждения, разработанным на основании постановления администрации Тульской области №602 от 30 сентября 2008 года «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Тульской области» с последующими изменениями и дополнениями.

5.2. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

5.3. Работодатель обеспечивает:

- повышение заработной платы Работникам в размерах и в сроки, установленные нормативными правовыми актами Тульской области;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся Работнику в соответствии с действующим трудовым законодательством, трудовым договором;
- оплату Работникам за счет средств Работодателя пособия по временной нетрудоспособности (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) в размере среднего заработка за первые три дня нетрудоспособности;
- оплату времени простоя при превышении параметров микроклиматических условий, в частности, превышения или понижения температурного режима на рабочих местах по сравнению с допустимыми значениями, установленными СанПиН, как простоя по вине работодателя, в размере не менее двух третей средней заработной платы;

- оплату в размере не менее двух третей средней заработной платы периода простоя Работников по причине закрытия Учреждения из-за аварий на объектах жизнеобеспечения, по предписаниям органов надзора и контроля, на время проведения ремонтных работ.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

5.4. Расчет средней заработной платы Работникам производится без учета периода работы в режиме неполного рабочего времени, введенного по инициативе Работодателя.

5.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работ.

5.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Оплата не менее чем в двойном размере производится всем Работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в не менее чем в двойном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

В расчет оплаты труда Работников за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни включаются оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

5.8. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов части должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной Работнику продолжительности рабочей недели.

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

Оплата не менее чем в двойном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в не менее чем в двойном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

5.9. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 ТК РФ и составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны вредными условиями труда (3 класс) выплаты устанавливаются в зависимости от подкласса в процентах от должностного оклада (оклада) в следующих размерах:

5 % за работу во вредных условиях труда класса 3.1;

10% за работу во вредных условиях труда класса 3.2;

12% за работу во вредных условиях труда класса 3.3;

15% за работу во вредных условиях труда класса 3.4.

5.10. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата (ст.173 ТК РФ).

5.11. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за Работником сохраняется средний заработок.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в рабочее время.

5.12. При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данном учреждении за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода.

5.13. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения ему заработной платы.

5.14. Заработная плата выплачивается путем перечисления денежных средств в кредитные организации, указанные в заявлениях Работников, два раза в месяц: 19 и 4 числа.

Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются Работникам за день до выдачи заработной платы.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома.

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

5.15. Оплата за время отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.16. Работодатель в соответствии с Областным трехсторонним соглашением обеспечивает оплату труда Работникам за вторую половину декабря финансового года с производством окончательного расчета до 1 января следующего года.

5.17. Работодатель обеспечивает первоочередность расчётов с Работниками по заработной плате.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их одновременно с процентами (денежной компенсацией) в размере не ниже одной пятидесятой действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта 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.

5.18. В случае задержки выплаты заработной платы (в том числе аванса) на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 ТК РФ).

5.19. Работодатель обеспечивает выплату работникам единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в порядке, установленную Положением об условиях оплаты труда Работников государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6», утвержденным приказом руководителя, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и согласованным с министерством.

5.20. Профсоюз осуществляет контроль за:

- установлением Работнику заработной платы, в том числе выплат компенсационного характера;
- соблюдением Работодателем порядка и сроков выплаты заработной платы;
- осуществлением единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- соблюдением сроков расчета и выплатой сумм, причитающихся Работнику при увольнении.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Представители Сторон признают приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья Работников.

6.2. Работодатель обеспечивает безопасные и здоровые условия труда и охрану труда для Работников в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, федеральными, областными и отраслевыми целевыми и другими программами, Областным отраслевым соглашением, Областным трехсторонним соглашением.

6.3. Работодатель обеспечивает:

- разработку и проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда (включая реализацию права Работников на бездымную среду), санитарно-оздоровительных мероприятий; мероприятий, направленных на предупреждение и снижение уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний в Учреждении с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- приведение условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, в том числе по результатам специальной оценки условий труда;
- информирование Работников при поступлении на работу и в процессе работы об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников в соответствии с требованиями законодательства;
- не реже одного раза в пять лет проведение с участием Профкома специальной оценки условий труда с последующей разработкой мероприятий по приведению условий труда на рабочих местах в соответствие с требованиями санитарных норм и правил техники безопасности;
- включение в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда представителей первичной профсоюзной организации;
- проведение в установленном порядке внеплановой специальной оценки условий труда на вновь организованных рабочих местах или при изменении технологического процесса и замене производственного оборудования в течение 12 месяцев со дня наступления этих случаев; при получении Работодателем предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда, изменении применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, произошедшем на рабочем месте несчастном случае на производстве, а также на основании мотивированных предложений Профкома в течение

шести месяцев со дня наступления этих случаев;

- заключение договоров на обязательное медицинское страхование от несчастных случаев, связанных с производством, и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством;

- сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по его вине;

- условия для осуществления контроля соблюдения на рабочих местах требований норм и правил по охране труда уполномоченными лицами Профкома, а также членами комитета (комиссии) по охране труда, организует обучение членов комитета (комиссии);

- рассмотрение и принятие мер по предложениям Профкома, направленных на сокращение производственного травматизма и заболеваемости, на устранение выявленных нарушений прав и законных интересов Работников в области охраны труда;

- для всех поступающих на работу, а также для лиц, переводимых на другую работу проведение инструктажей по охране труда, организацию обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

- для лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, а в процессе трудовой деятельности – проведение периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

- обучение поступивших на работу лиц безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение их периодического обучения по вопросам охраны труда, проверку знаний требований законодательства об охране труда в период работы;

- получение дополнительного профессионального образования или прохождение профессиональной переподготовки в области охраны труда специалиста по охране труда;

- возможность присутствия Работника на его рабочем месте при проведении специальной оценки труда;

- выполнение требований об устранении выявленных нарушений прав и законных интересов Работников в области охраны труда, содержащихся в представлениях Профкома;

- использование средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4. Работодатель при формировании плана хозяйственной деятельности Учреждения на соответствующий финансовый год предусматривает расходы в пределах выделенных ассигнований на:

- мероприятия по улучшению условий и охраны труда (включая реализацию права работников на бездымную среду);

- мероприятия по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

- мероприятия по проведению специальной оценки условий труда;

- предоставление компенсаций Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приобретение для Работников Учреждения спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

- приобретение для Работников Учреждения смывающих и обезвреживающих средств;

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работниками Учреждения;

- проведение обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и специалистов Учреждения;
- обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц Профкома по охране труда;
- приобретение аптечек первой помощи;
- предоставление времени с оплатой в размере средней заработной платы уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, для выполнения возложенных на них обязанностей по общественному контролю за состоянием и условиями охраны труда;
- оплату как простоя по вине Работодателя при отклонении от допустимых значений параметров микроклимата на рабочих местах времени простоя при превышении параметров микроклиматических условий (превышение или понижение температурного режима на рабочих местах по сравнению с допустимыми значениями, установленными СанПиН), как простоя по вине Работодателя - не менее 2/3 средней заработной платы;
- приобретение нормативно-правовых документов и наглядных пособий по охране труда.

6.5. Работодатель обеспечивает своевременную и бесплатную выдачу Работникам сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам в соответствии с условиями труда (Приложение № 4 к Коллективному договору).

Работник несет ответственность за сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с законодательством.

Работодатель обеспечивает приобретение и своевременную выдачу Работникам на работах, связанных с загрязнением или воздействием вредно действующих факторов веществ, Работникам по установленным нормам бесплатно выдаются мыло или смывающих и обезвреживающих средства (Приложение к Коллективному договору № 5).

6.6. Профком и уполномоченные по охране труда:

- осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах;
- участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма;
- контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью Работников;
- предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

Постановления Профкома по вопросам охраны труда обязательны для исполнения Работодателем.

6.7. В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профкома в количестве 6 человек.

Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется 2 часа в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда.

6.8. При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности.

Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности или увольнению.

6.9. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам свободного времени с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством:

- один рабочий день один раз в три года – всем Работникам;
- один рабочий день один раз в год – Работникам, достигшим возраста сорока лет;
- два рабочих дня один раз в год – Работникам в течение пяти лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, а также работникам-получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет (ст.185.1 Трудового кодекса РФ).

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

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.10. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требованиям охраны труда;
- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств Работодателя;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, вследствие нарушения требований охраны труда.

При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности или увольнение.

Гарантии права Работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда закреплены статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.11. В период действия режима чрезвычайной ситуации и (или) при введении режима повышенной готовности в соответствии с действующим законодательством в сфере защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера Работодатель берет на себя обязательства по:

- планированию и осуществлению необходимых мероприятий в области защиты Работников учреждения и подведомственных объектов от чрезвычайных ситуаций;
- планированию и проведению мероприятий по повышению устойчивости функционирования учреждения и обеспечению жизнедеятельности Работников в чрезвычайных ситуациях и в режиме повышенной готовности;
- созданию и поддержанию в постоянной готовности локальные системы оповещения о чрезвычайных ситуациях в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- обеспечению Учреждения и проведения аварийно-спасательных и других неотложных работ на территории Учреждения в соответствии с планами действий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций;
- финансированию мероприятий по защите Работников Учреждения от чрезвычайных

ситуаций;

- сохранению размера средней заработной платы Работникам в период действия режима чрезвычайной ситуации и (или) режима повышенной готовности на территории Тульской области;

- недопущению сокращения рабочих мест Работников, осуществляющих работу в дистанционном (удаленном) режиме;

- возможному оказанию целевой материальной помощи Работнику в случае его болезни, вызванной инфекцией в период пандемии - с учетом финансово-экономического положения Учреждения;

- обеспечению Работников на рабочих местах запасом одноразовых масок (исходя из продолжительности рабочей смены и смены масок не реже 1 раза в 3 часа), а также дезинфицирующих салфеток, кожных антисептиков для обработки рук, дезинфицирующих средств, перчаток;

- организации при входе в Учреждение мест для обработки рук кожными антисептиками, предназначенными для этих целей (в том числе с помощью установленных автоматических дозаторов), или дезинфицирующими салфетками, а также измерения температуры тела бесконтактными автоматическими приборами;

- исключению доступа в Учреждение лиц, не связанных с его деятельностью;

- ограничению контактов между коллективами структурных подразделений, не связанных общими задачами. Разделение рабочих потоков и разобщение коллектива посредством размещения сотрудников на разных этажах, в отдельных кабинетах, организации работы в несколько смен.

6.12. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных Работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность предоставленного оборудования и иных средств;

- ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем;

- расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.13. Профком:

- обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда;

- обеспечивает участие своих представителей в работе комиссии по специальной оценке условий труда; в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- защищает интересы Работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание;

- защищает интересы Работников в вопросах обеспечения Работодателем безопасных условий труда и права Работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда;

- осуществляет контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах;

- участвует в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролирует возмещение вреда, причиненного здоровью Работников;

- предъявляет обязательные к исполнению работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

- осуществляет профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей по этим вопросам, а в случаях выявления нарушений предлагает Работодателю устранить их и информировать об этом стороны договора;

- контролирует целевое расходование средств работодателя на охрану труда работников.

6.14. Стороны принимают к сведению, что Центральный комитет Профсоюза в соответствии с Положением о денежных выплатах членам Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации за счет средств профсоюзного бюджета производит денежные выплаты работникам-членам профсоюза при несчастном случае, произошедшем при исполнении трудовых обязанностей и повлекшем за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть.

6.15. Работодатель обязуется предоставлять Работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их раздельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

6.16. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Тульской области, Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника, не прошедшего обязательную вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), без сохранения заработной платы.

Данная норма не распространяется на Работников, имеющих противопоказания к вакцинации, подтвержденные медицинским заключением.

6.17. На основании поданных заявлений от Работников Работодатель обязан организовать учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) Работников в установленном порядке.

6.18. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24 июля 1998 года №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» выборные органы первичных профсоюзных организаций составляют заключение о степени вины Работника для установления размера возмещения вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении должностных обязанностей.

Раздел 7. Дистанционная работа.

7.1. Дистанционная (удаленная) работа – это выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

7.2. При временном переводе Работников на дистанционную работу по инициативе Работодателя в исключительных случаях согласие Работника на перевод и внесение изменений в трудовой договор с Работником не требуются.

7.3. Приоритетное право на перевод на временную дистанционную работу устанавливается для следующих категорий Работников:

- Работники, чьи рабочие места находятся в зоне непосредственной угрозы для их жизни и здоровья;
- беременные женщины;
- работающие пенсионеры;
- инвалиды и Работники, имеющие хронические заболевания;
- Работники (родители, опекуны, попечители, приемные родители), имеющие детей в возрасте до 14 лет;
- Работники, осуществляющие уход за инвалидами или членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе.

7.4. Вопросы организации временного перевода Работников на дистанционную работу по инициативе Работодателя в исключительных случаях регламентируются правилами внутреннего трудового распорядка.

7.5. Работодатель обеспечивает дистанционного Работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный Работник вправе с согласия или ведома Работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие Работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства.

7.6. По окончании срока временного перевода Работников на дистанционную работу Работодатель обязан предоставить Работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а Работник обязан приступить к ее выполнению.

7.7. Если специфика работы, выполняемой Работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе Работодателя либо Работодатель не может обеспечить Работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный Работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового Кодекса РФ.

Раздел 8. Социальные льготы, гарантии и компенсации.

8.1. Работникам в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются государственные гарантии, льготы и компенсации.

Работодатель обеспечивает:

- обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Федеральным законом от 29 ноября 2010 г. N 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»;

- постоянный контроль за предоставлением работникам в полном объеме льгот и компенсаций, установленных Законом Российской Федерации от 15 мая 1991 г. N 1244-I "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" (с последующими изменениями и дополнениями).

8.2. Женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 12 лет, а также отцам, воспитывающим в одиночку ребенка указанного возраста, предоставляется оплачиваемый выходной день 1 сентября.

8.3. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе Работодателя на Работника распространяются гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами, настоящим коллективным договором.

В случае использования дистанционным Работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты

информации и иных средств, ему выплачивается компенсация, а также возмещаются другие расходы, связанные с выполнением дистанционной работы.

Порядок, срок, размер компенсации и возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

8.4. Работодатель вправе в пределах средств, предусмотренных на содержание учреждения, оказывать материальную помощь на основании заявления Работника:

- в связи с рождением ребенка – в размере до 50% минимального размера оплаты труда, установленного для работников государственного учреждения по Тульской области. В случае, если оба родителя работают в одном учреждении, право на получение материальной помощи предоставляется одному из них;

- в связи со смертью близких родственников (дети, родители), мужа (жены) работника – в размере до 50% минимального размера оплаты труда, установленного для работников государственного учреждения по Тульской области. В случае, если несколько близких родственников работают в одном учреждении, право на получение материальной помощи предоставляется одному из них.

Из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работодатель может произвести выплату к юбилейным датам со дня рождения (50-летию, 60-летию, 70-летию) в размере до 50% минимального размера оплаты труда, установленного на дату юбилея.

Установить следующий порядок предоставления материальной помощи:

- материальная помощь предоставляется по письменному заявлению работника с указанием обстоятельств, по которым возникла необходимость в такой материальной помощи, с приложением документов, подтверждающих указанные в заявлении обстоятельства;

- заявление о предоставлении материальной помощи рассматривается руководителем с учётом мнения Профсоюзного комитета, с отражением результатов рассмотрения в протоколе заседания двусторонней комиссии, состав которой определён в Приложении № 1 к Коллективному договору;

- по итогам рассмотрения заявления, в случае его удовлетворения, руководителем издаётся приказ о выплате работнику материальной помощи.

8.5. Работникам предоставляются дополнительные социальные (оплачиваемые) отпуска за счет экономии фонда оплаты труда, хозяйственно-коммерческой и другой деятельности:

- в случае бракосочетания – 2 рабочих дня. Дополнительные социальные (оплачиваемые) отпуска предоставляются непосредственно на дату бракосочетания (в случае, если этот день не является выходным) и дни, предшествующие или последующие ему, на усмотрение Работника;

- в случае похорон близких родственников (родители, муж, жена, дети) Работника – 3 рабочих дня;

- в случае юбилейных дней рождения (50, 55 лет и т.д.) - 1 день. Дополнительный социальный (оплачиваемый) отпуск предоставляется на дату юбилея, в случае если этот день не является выходным.

Данные социальные отпуска предоставляются на основании письменного заявления Работника, в котором указываются причина отпуска и его продолжительность с приложением документов, подтверждающих возникшие обстоятельства. Дополнительный социальный (оплачиваемый) отпуск считается предоставленным после издания приказа руководителя и ознакомления с ним Работника под подпись.

8.6. По письменному заявлению работнику предоставляется один рабочий день в календарном году для прохождения медицинского осмотра (обследования) с сохранением заработной платы. Это право устанавливается для всех работников.

Раздел 9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

9.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Тульской области от 2 ноября 2007 г. N 889-ЗТО «О социальном партнерстве в сфере труда», Областным трехсторонним соглашением, Областным отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель:

- обеспечивает условия для деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов, не допускает случаев нарушения прав профсоюза;
- при приеме на работу направляет Работника в Профком с целью информирования о деятельности первичной профсоюзной организации;
- не препятствует реализации права Работников на вступление в профсоюз, не допускает преследования Работников за их профсоюзную деятельность;
- обеспечивает условия для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства;
- разрабатывает проекты локальных нормативных актов учреждения, затрагивающих социально-трудовые права Работников, с учетом мотивированного мнения Профкома;
- рассматривает ходатайства Профкома о представлении Работников к награждению ведомственными и иными наградами;
- представляет Профкому, обкому Профсоюза информацию по социально-трудовым вопросам по их запросам;
- ежемесячно бесплатно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере одного процента (1%) из заработной платы Работников (со всех видов заработной платы, доплат, премий и надбавок, включаемых в фонд оплаты труда по месту работы), при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза (ст.377 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Областное трехстороннее соглашение);
- по запросу Профкома предоставляет информацию о правильности и полноте удержания, своевременности перечисления членских профсоюзных взносов;
- не препятствует представителям профсоюзных органов посещать структурные подразделения учреждения, в которых работают члены профсоюза, для реализации установленных законодательством и Соглашением прав работников и уставных задач профсоюза;
- предоставляет Профкому бесплатно помещения для проведения собраний и средства связи для осуществления деятельности первичной профсоюзной организации в интересах Работников;
- освобождает от работы членов выборных органов первичной профсоюзной организации, с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей, прохождения краткосрочной учебы, участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов и проводимых мероприятиях.

9.3. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профкома по охране труда и представителей в создаваемых в Учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускаются только с предварительного согласия Профкома (статья 25 Федерального закона от 12.01.1996 года №10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.4. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя первичной профсоюзной организации или его представителя в управленческих совещаниях по вопросам, связанным с социально-трудовыми отношениями, развития Учреждения.

Представители Профкома включаются в комиссии по реорганизации, ликвидации

учреждения, по аттестации Работников, расследованию несчастных случаев в Учреждении.

9.5. Работодатель предоставляет Профкому право безвозмездного использования оргтехники, компьютерного оборудования, Интернета, электронной почты для реализации уставных целей Профсоюза.

9.6. Должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюзной организации или препятствующие их законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

9.7. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) 2 раза в год при условии заблаговременного согласования Профкомом времени их проведения (не позднее, чем за 7 дней).

9.8. Профком обязуется разъяснять Работникам трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

9.9. Профком, за счёт средств от профсоюзных взносов, вправе произвести премирование членов профсоюзного комитета в денежном или натуральном выражении (по согласованию) в связи с Днём социального работника и празднованием Нового года.

Раздел 10. Защита пенсионных прав и социальных гарантий работников.

10.1. Работодатель:

- создает в Учреждении комиссию по пенсионным вопросам;
- содействует развитию электронного документооборота по представлению отчетности в органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации в целях учета социальных (пенсионных) прав застрахованных лиц;
- обеспечивает своевременное и в полном объеме представление отчетности в соответствии с законодательством об индивидуальном (персонифицированном) учете в целях соблюдения пенсионных прав зарегистрированных лиц;
- обеспечивает своевременную выплату пособий по временной нетрудоспособности, материнству и детству;
- своевременно, в установленные действующим законодательством сроки, обеспечивают уплату страховых взносов на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечивает сохранность и своевременно передает на архивное хранение документы по заработной плате Работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение;
- своевременно обновляет Перечни рабочих мест, профессий и должностей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, с поименными списками с использованием программного комплекса «Перечень льготных профессий предприятия»;
- в целях оказания помощи Работникам в заблаговременной проверке своих пенсионных прав, информирует Работника о способах ознакомления со сведениями индивидуального (персонифицированного) учета;
- рассматривает возможность по введению в Учреждении системы негосударственного пенсионного обеспечения Работников.

10.2. Работодатель в соответствии с Соглашениями о взаимодействии, заключаемыми с территориальными органами Отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Тульской области, направляет в электронной форме по защищенным каналам связи:

- ежегодно, не позднее 30 сентября списки Работников, уходящих на пенсию в предстоящие 24 месяца;
- не позднее чем за 12 месяцев до возникновения права на пенсию, полный пакет сканированных образцов документов, необходимых для назначения пенсии.

10.3. Профком осуществляет контроль за деятельностью Работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учете в системе обязательного пенсионного страхования, об обязательном пенсионном страховании и обеспечении, ведению и хранению документов, подтверждающих право Работников на пенсионное обеспечение.

Раздел 11. Заключительные положения.

11.1. Работодатель обеспечивает ознакомление с Коллективным договором Работников Учреждения в семидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступивших Работников знакомит непосредственно при приеме на работу.

11.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня его подписания.

11.3. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется комиссией по заключению коллективного договора, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

11.4. Профком, заключивший Коллективный договор, для контроля его выполнения:

- вправе запрашивать у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора;
- заслушивает на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений Коллективного договора.

11.5. Для урегулирования разногласий в ходе Коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

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

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

11.8. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трёх месяцев при заключении нового Коллективного договора;
- трёх месяцев при внесении изменений и дополнений в Коллективный договор.

11.9. Коллективный договор действует до подписания нового Коллективного договора, но не более трех лет и сохраняет свое действие при изменении структуры, смене руководителя.

11.10. Итоги выполнения условий Коллективного договора подводятся сторонами один раз в год на заседании двусторонней комиссии и доводятся до сведения на общем собрании коллектива.

СОСТАВ

комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю выполнения Коллективного договора государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6» на 2024-2027 годы

Со стороны Работодателя - государственное учреждение Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6»:

Шевнина Татьяна Анатольевна – директор государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6», сопредседатель комиссии;
Ращупкина Оксана Александровна – заместитель директора, член комиссии;
Галушкина Марина Александровна – заместитель директора, член комиссии;
Максимова Татьяна Александровна – главный специалист, член комиссии;
Гребенюк Елена Валерьевна – специалист по охране труда, член комиссии;
Старцева Наталья Викторовна – специалист по охране труда, член комиссии.
Власова Ольга Анатольевна – юрисконсульт, член комиссии;

Со стороны Работников государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 6» - Первичная профсоюзная организация:

Родионова Наталья Всеволодовна – заведующий стационарным социально-реабилитационным отделением для граждан пожилого возраста и инвалидов, председатель первичной профсоюзной организации, сопредседатель комиссии;
Павлова Зоя Николаевна – специалист по реабилитационной работе стационарного отделения для граждан пожилого возраста и инвалидов (по типу «дом-интернат») (заместитель председателя первичной профсоюзной организации), член комиссии;
Белюсова Галина Михайловна – заведующий стационарным отделением для граждан пожилого возраста и инвалидов (по типу «дом-интернат»), член комиссии;
Кудинов Валерий Викторович – заведующий складом, член комиссии;
Захарова Алла Николаевна – заведующий отделением социального обслуживания на дому, член комиссии;
Жиглова Юлия Александровна – специалист по социальной работе отделения приема граждан и предоставления срочных социальных услуг, член комиссии;
Кутузова Наталья Александровна – заведующий отделением социального обслуживания на дому, член комиссии.

Председатель первичной профсоюзной
организации ГУ ТО КЦСОН № 6


Н.В. Родионова
«26» июня 2024 г.

Директор ГУ ТО КЦСОН № 6


Т.А. Шевнина
«26» июня 2024 г.


СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственный исполнитель, соисполнители:
Организационные мероприятия			
1	Подготовка и реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам специальной оценки условий труда	В течение года по мере необходимости	Директор Заместители директора Заведующие отделениями Специалист по охране труда
2	Проведение сбора, обобщения, анализа данных о состоянии охраны труда, несчастных случаях на производстве	Ежеквартально	Директор Заместители директора Заведующие отделениями Специалист по охране труда
3	Заключение, изменение, дополнение коллективного договора между работодателем и работниками, в том числе по вопросам охраны труда	В течение года по мере необходимости	Директор Председатель профсоюзной организации Юрисконсульт Специалист по охране труда
4	Организация и проведение производственного контроля	Постоянно в течение года	Директор Председатель профсоюзной организации
5	Обеспечение деятельности комиссии по охране труда, взаимодействие руководства и комиссии по охране труда в соответствии с целями и задачами охраны труда в учреждении	Постоянно в течение года	Директор Председатель профсоюзной организации Специалист по охране труда
6	Подготовка, корректировка и утверждение необходимых приказов, распоряжений по вопросам охраны труда, планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении.	Постоянно в течение года	Директор Специалист по охране труда
7	Ознакомление работников с актуализированными и вновь изданными локальными актами учреждения по охране труда	В течение года по мере необходимости	Заместители директора Заведующие отделениями Специалист по охране труда

8	Организация участия работников в работе семинаров по вопросам охраны труда	Постоянно в течение года	Специалист по охране труда
9	Проведение совещаний, бесед, круглых столов по анализу существующей в учреждении системы управления охраной труда и соответствующих мероприятий для обеспечения непрерывного совершенствования системы управления охраной труда.	Постоянно в течение года	Директор Заместители директора Председатель профсоюзной организации Специалист по охране труда
10	Контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, функционирования системы управления охраной труда	Постоянно в течение года	Директор Заместители директора Заведующие отделениями Специалист по охране труда
11	Расследование и учет несчастных случаев на производстве	В течение года по мере необходимости	Директор Председатель профсоюзной организации Специалист по охране труда
12	Разработка, утверждение, издание (тиражирование), пересмотр инструкций по охране труда для работников учреждения	В течение года по мере необходимости, далее 1 раз в 5 лет	Директор Заместители директора Заведующие отделениями Специалист по охране труда
13	Размещение и корректировка информации по охране труда на официальном сайте учреждения	В течение года по мере необходимости	Специалист по охране труда Системный администратор
14	Проведение собрания трудового коллектива с подведением итогов работы учреждения по охране труда. Планирование мероприятий по охране труда на следующий год.	Декабрь	Директор Председатель профсоюзной организации Специалист по охране труда
Мероприятия по специальной оценке условий труда, выявлению и оценке опасностей, оценке уровней профессиональных рисков, проведению необходимой работы исходя из их результатов			
15	Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ), выявление и оценка опасностей, оценка уровней профессиональных рисков (ОУПР), реализация мер, разработанных по результатам из проведения	При образовании новых рабочих мест, далее 1 раз в 5 лет по результатам (СОУТ)	Директор Комиссия по СОУТ Комиссия по ОУПР Представители организации, проводящей СОУТ Представители организации, проводящей ОУПР

16	Ознакомление работников организации с результатами специальной оценки условий труда и оценки уровней профессиональных рисков	При приеме на работу, по результатам СОУТ и оценки профессиональных рисков	Заместители директора Специалист по охране труда
17	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков	Постоянно в течение года	Директор Заместители директора Заведующие отделениями Специалист по охране труда
Мероприятия по обеспечению работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами			
18	Разработка (пересмотр) перечней должностей и профессий работников для бесплатной выдачи СИЗ, смывающих и обезвреживающих средств	До 1 марта, далее постоянно в течение года	Директор Заведующие отделениями Специалист по охране труда
19	Формирование заявки на приобретение и обеспечение сотрудников спецодеждой, спецобувью, респираторами, дезинфицирующими, смывающими и обезвреживающими средствами	I и III квартал	Директор, Специалист по закупкам Специалист по охране труда
20	Обеспечение сотрудников спецодеждой, спецобувью, респираторами, дезинфицирующими, смывающими и обезвреживающими средствами	В течение года по мере необходимости	Заведующий складом
Мероприятия по обучению, повышению квалификации, переподготовке, проверке знаний, аттестации руководителей и работников			
21	Организация обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажей по охране труда, проверки знания требований охраны труда	В течение года согласно графику	Директор Заведующие отделениями Специалист по охране труда
22	Контроль за прохождением обучения и проверки знаний требований охраны труда работников, анализ результатов обучения и проверки знаний требований охраны труда	Постоянно в течение года	Комиссия по охране труда Специалист по охране труда
23	Проведение инструктажей по охране труда: - вводный инструктаж -первичный инструктаж на рабочем месте	При приеме на работу	Заведующие отделениями Специалист по охране труда
		до начала самостоятельной работы	
		не реже 1 раза в 6 месяцев	

	-повторный		
24	Составление перечня должностей и профессий, требующих присвоение персоналу группы I по электробезопасности (неэлектротехнический персонал).	В течение года по мере необходимости	Директор
25	Организация аттестации ответственного за электробезопасность	По отдельному графику	Директор
26	Повышение квалификации специалистов по охране труда (в том числе участие в проводимых семинарах, вебинарах, конференциях и т. п. по вопросам охраны труда)	В течение года	Директор Заместители директора Председатель профсоюзной организации Специалист по охране труда
27	Организация проведения и участие представителей организации в выставках, конкурсах, смотрах, тренингах, "круглых столах" по вопросам охраны труда	В течение года	Директор Заместители директора Председатель профсоюзной организации Специалист по охране труда
28	Приобретение стендов, наглядных материалов, литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (уголков) по охране труда компьютерами, приобретение журналов регистрации инструктажей по охране труда	В течение года по мере необходимости	Директор Специалист по охране труда Специалист по закупкам
Мероприятия по проведению обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников учреждения.			
Санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия			
29	Подготовка (корректировка) перечня профессий и работ, при поступлении на которые работник должен пройти предварительный медицинский осмотр (психиатрическое освидетельствование), а также поименного списка таких работников	В течение года по мере необходимости	Директор Заместители директора Специалист по охране труда
30	Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.	При приеме на работу, далее - ежегодно, в течение всего периода	Заместители директора Специалист по охране труда
31	Подготовка необходимых документов для прохождения периодических медицинских осмотров, контроль за прохождением медицинских осмотров	Ежегодно, в течение всего периода	Заместители директора Специалист по охране труда Специалист по закупкам
32	Укомплектование аптечки набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи	В течение года по мере необходимости	Директор Специалист по охране труда

			Специалист по закупкам
33	Обеспечение режима труда и отдыха работников, установленного законодательством	Постоянно	Директор Заместители директора Председатель профсоюзной организации Специалист по охране труда
34	Предрейсовые и послерейсовые осмотры водителей	Постоянно в течение года	Контролер технического состояния автотранспортных средств
Технические мероприятия			
35	Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами	Постоянно в течение года	Заведующий хозяйством
36	Проведение необходимых планово-предупредительных ремонтных работ по приведению зданий, сооружений, помещений в соответствие с нормами действующего законодательства	Постоянно в течение года	Директор Заведующий хозяйством
37	Содержание в надлежащем состоянии запасных эвакуационных выходов	Постоянно в течение года	Заведующий хозяйством
38	Проведение электроизмерительных работ (проверка состояния заземления и изоляции электросетей, электрооборудования, испытания и измерения сопротивления изоляции проводов)	Постоянно в течение года	Директор Заведующий хозяйством

Председатель первичной профсоюзной организации ГУ ТО КЦСОН № 6


Н.В. Родионова
« 26 » июня 2024г.

Директор ГУ ТО КЦСОН № 6


Т.А. Шевнина
« 26 » июня 2024г.

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем,
с указанием конкретной продолжительности
ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**

1. Заместитель директора – 7 календарных дней.
2. Заведующий отделением приема граждан и предоставления срочных социальных услуг – 5 календарных дня.
3. Заведующий стационарным социально-реабилитационным отделением для граждан пожилого возраста и инвалидов – 5 календарных дней.
4. Заведующий стационарным социально-геронтологическим отделением – 5 календарных дней.
5. Заведующий стационарным отделением для граждан пожилого возраста и инвалидов (по типу дом-интернат) – 5 календарных дней.
6. Заведующий специализированным отделением социального обслуживания на дому – 5 календарных дня.
7. Заведующий отделением социального обслуживания на дому – 3 календарных дня.
8. Бухгалтер – 3 календарных дня.
9. Главный специалист (административно-управленческий персонал) – 3 календарных дня.
10. Специалист по закупкам – 3 календарных дня.
11. Специалист по охране труда – 3 календарных дня.
12. Системный администратор – 3 календарных дня.
13. Заведующий складом – 3 календарных дня.
14. Юрисконсульт – 3 календарных дня.
15. Водитель автомобиля – 3 календарных дней.
16. Заведующий хозяйством – 3 календарных дня.
17. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания – 3 календарных дня.
18. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования – 3 календарных дня.
19. Слесарь-сантехник – 3 календарных дня.

Председатель первичной профсоюзной
организации ГУ ТО КЦСОН № 6


Н.В. Родионова
« 16 » июня 2024 г.

Директор ГУ ТО КЦСОН № 6


Т.А. Шевнина
« 16 » июня 2024 г.

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГУ ТО ЦСОН № 6

<i>Наименование профессии, должности</i>	<i>Наименование средств индивидуальной защиты</i>	<i>Норма на человека</i>	<i>Срок службы (в годах)</i>	<i>Основание для выдачи</i>
Отделение социального обслуживания на дому (Узловский р-он, Киреевский р-он) Специализированное отделение социального обслуживания на дому (Узловский р-он, Киреевский р-он)				
Социальный работник	Куртка или пальто демисезонное	1 шт.	2	п. 1 Перечня к Постановлен ию Правительст ва Тульской области от 29 декабря 2014 г. N 712
	Куртка-ветровка или плащ	1 шт.	2	
	Халат х/б	1 шт.	1	
	Обувь зимняя кожаная утепленная	1 пар.	2	
	Обувь демисезонная кожаная	1 пар.	2	
	Обувь кожаная летняя	1 пар.	2	
	Обувь резиновая	1 пар.	2	
	Обувь комнатная	1 пар.	1	
	Перчатки вязаные или варежки	1 пар.	1	
	Полотенце махровое не менее 40*70 см	1 шт.	0,5	
	Сумка хозяйственная	1 шт.	1	
	Сумка-коляска	1 шт.	1	
Перчатки резиновые хозяйственные	12 пар	1		
Помощник по уходу	Халат х/б (костюм х/б)	2 шт.	1	п. 4 Перечня к Постановлен ию Правительст ва Тульской области от 29 декабря 2014 г. N 712
	Халат рабочий	2 шт.	1	
	Косынка х/б (колпак х/б)	1 шт.	1	
	Перчатки резиновые хозяйственные	24 пар.	1	
	Обувь комнатная	2 пар.	1	
	Куртка-ветровка или плащ	1 шт.	2	
	Ботинки	1 пар.	2	
	Куртка утепленная	1 шт.	3	
	Обувь резиновая	1 пар.	1	
Ботинки утепленные (сапоги утепленные)	1 пар.	3		
Отделение приема граждан и предоставления срочных социальных услуг				
Специалист по социальной работе	Куртка или пальто демисезонное	1 шт.	4	п. 5 Перечня к Постановлен ию Правительст ва Тульской области от
	Куртка-ветровка или плащ	1 шт.	4	
	Халат х/б	1 шт.	2	
	Обувь зимняя кожаная утепленная	1 пар.	4	
	Обувь демисезонная кожаная	1 пар.	4	
	Обувь кожаная летняя	1 пар.	4	
	Обувь резиновая	1 пар.	4	

	Обувь комнатная	1 пар.	2	29 декабря 2014 г. N 712
	Перчатки вязаные или варежки	1 пар.	2	
	Полотенце махровое не менее 40*70 см	1 шт.	1	
	Комнатная обувь	1 пар.	1	
	Куртка утепленная	1 шт.	3	
	Куртка-ветровка или плащ	1 шт.	2	
	Ботинки	1 пар.	2	
	Ботинки утепленные	1 пар.	3	
Полустационарное социально-реабилитационное отделение для граждан пожилого возраста и инвалидов				
Заведующий отделением	Халат х/б	2 шт.	1	п. 7 Перечня к Постановлен ию Правительст ва Тульской области от 29 декабря 2014 г. N 712
	Косынка х/б (колпак х/б)	1 шт.	1	
Средний медицинский персонал (медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре)	Медицинская шапочка	1 шт.	1	п. 9 Перечня к Постановлен ию Правительст ва Тульской области от 29 декабря 2014 г. N 712
	Халат медицинский (костюм медицинский)	3 шт.	1	
	Обувь комнатная	2 пар.	1	
Помощник по уходу	Халат х/б (костюм х/б)	2 шт.	1	п. 10 Перечня к Постановлен ию Правительст ва Тульской области от 29 декабря 2014 г. N 712
	Халат рабочий	2 шт.	1	
	Косынка х/б (колпак х/б)	1 шт.	1	
	Перчатки резиновые хозяйственные	24 пар.	1	
	Обувь комнатная	2 пар.	1	
	Куртка-ветровка или плащ	1 шт.	2	
	Ботинки	1 пар.	2	
	Куртка утепленная	1 шт.	3	
	Обувь резиновая	1 пар.	1	
	Ботинки утепленные (сапоги утепленные)	1 пар.	3	
Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере	Халат х/б (костюм х/б)	2 шт.	1	п.13 Перечня к Постановлен ию Правительст ва Тульской области от 29 декабря 2014 г. N 712
	Обувь комнатная	1 пар.	1	

Стационарное социально-реабилитационное отделение для граждан пожилого возраста и инвалидов;
Стационарное социально-геронтологическое отделение;
Стационарное отделение для граждан пожилого возраста и инвалидов
(по типу «дом-интернат»)

Заведующий отделением	Халат х/б	2 шт.	1	п.15 Перечня к Постановлен ию Правительст ва Тульской области от 29 декабря 2014 г. N 712
	Косынка х/б (колпак х/б)	1 шт.	1	
Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере	Халат х/б (костюм х/б)	2 шт.	1	п.19 Перечня к Постановлен ию Правительст ва Тульской области от 29 декабря 2014 г. N 712
	Обувь комнатная	1 пар.	1	
Помощник по уходу	Халат х/б (костюм х/б)	2 шт.	1	п. 21 Перечня к Постановлен ию Правительст ва Тульской области от 29 декабря 2014 г. N 712
	Халат рабочий	2 шт.	1	
	Косынка х/б (колпак х/б)	1 шт.	1	
	Перчатки резиновые хозяйственные	24 пар.	1	
	Фартук прорезиненный	2 шт.	1	
	Обувь комнатная	2 пар.	1	
	Куртка-ветровка или плащ	1 шт.	2	
	Ботинки	1 пар.	2	
	Куртка утепленная	1 шт.	3	
	Обувь резиновая	1 пар.	1	
Ботинки утепленные (сапоги утепленные)	1 пар.	3		
Врачи	Медицинская шапочка	1 шт.	1	п.22 Перечня к Постановлен ию Правительст ва Тульской области от 29 декабря 2014 г. N 712
	Халат медицинский (костюм медицинский)	2 шт.	1	
	Обувь комнатная	1 пар.	1	
Средний медицинский персонал (медицинская сестра, медицинская сестра)	Медицинская шапочка	1 шт.	1	п. 23 Перечня к Постановлен ию Правительст
	Халат медицинский (костюм медицинский)	3 шт.	1	
	Обувь комнатная	2 пар.	1	

диетическая, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, инструктор по лечебной физкультуре)				ва Тульской области от 29 декабря 2014 г. N 712
Младший медицинский персонал (санитарка)	Халат медицинский (костюм медицинский)	2 шт.	1	п. 24 Перечня к Постановлению Правительства Тульской области от 29 декабря 2014 г. N 712
	Халат рабочий	2 шт.	1	
	Перчатки резиновые хозяйственные	24 пары	1	
	Обувь комнатная	2 пары	1	
	Фартук прорезиненный	2 шт.	1	
	Обувь резиновая	1 пара	1	
	Медицинская шапочка, косынка х/б	1 шт.	1	
Административно-хозяйственный персонал				
Повар, официант	Комплект поварской (халат х/б)	2 шт.	1	п.27 Перечня к Постановлению Правительства Тульской области от 29 декабря 2014 г. N 712
	Фартук поварской	2 шт.	1	
	Колпак поварской	2 шт.	1	
	Обувь комнатная кожаная	2 пар.	1	
Мойщик посуды	Халат рабочий (костюм рабочий х/б)	2 шт.	1	п. 28 Перечня к Постановлению Правительства Тульской области от 29 декабря 2014 г. N 712
	Перчатки резиновые хозяйственные	24 пар.	1	
	Косынка х/б (колпак х/б)	2 шт.	1	
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.	1	
	Обувь резиновая (обувь комнатная на нескользящей подошве)	2 пар.	1	
	Нарукавники из полимерных материалов	1 пар.	до износа	
Кухонный рабочий	Халат рабочий (костюм рабочий х/б)	1 шт.	1	п. 29 Перечня к Постановлению Правительства Тульской области от 29 декабря 2014 г. N 712
	Халат х/б	1 шт.	1	
	Перчатки резиновые хозяйственные	6 пар	1	
	Обувь резиновая	1 пар	1	
	Косынка х/б (колпак х/б)	2 шт.	1	
	Фартук х/б	2 шт.	1	
	Фартук прорезиненный	2 шт.	1	
	Обувь комнатная на нескользящей подошве	1 пар.	1	
Сестра-хозяйка	Халат рабочий	1 шт.	1	п. 31

	Халат х/б	2 шт.	1	Перечня к Постановлен ию Правительст ва Тульской области от 29 декабря 2014 г. N 712
	Обувь комнатная	2 пар.	1	
	Ботинки утепленные (сапоги утепленные)	1 пар.	3	
	Куртка утепленная	1 шт.	3	
Водитель автомобиля, Контролер технического состояния автомототранспортн ых средств	Куртка утепленная	1 шт.	5	п. 33 Перечня к Постановлен ию Правительст ва Тульской области от 29 декабря 2014 г. N 712
	Ботинки утепленные	1 пар.	3	
	Перчатки х/б	12 пар.	1	
	Перчатки с точечным покрытием	6 пар	1	
	Халат рабочий (костюм рабочий х/б)	2 шт.	1	
	Светоотражающий сигнальный жилет	1 шт.	3	
	Ботинки	1 пар.	1	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от ОПЗ и МВ	2 шт.	1	п. 34 Перечня к Постановлен ию Правительст ва Тульской области от 29 декабря 2014 г. N 712
	Рукавицы х/б	2 пар.	1	
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пар.	2	
	Перчатки х/б (перчатки с точечным покрытием, перчатки с полимерным покрытием)	12 пар.	1	
	Костюм рабочий зимний	1 шт.	3	
	Ботинки утепленные	1 пар.	3	
	Очки защитные	1 шт.	до износа	
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт.	до износа	
	Ботинки	1 пар.	1	
Слесарь- сантехник	Костюм для защиты от ОПЗ и МВ	2 шт.	1	п. 35 Перечня к Постановлен ию Правительст ва Тульской области от 29 декабря 2014 г. N 712
	Рукавицы х/б	2 пар.	1	
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пар.	2	
	Перчатки х/б (перчатки с точечным покрытием, перчатки с полимерным покрытием)	12 пар.	1	
	Костюм рабочий зимний	1 шт.	3	
	Ботинки утепленные	1 пар.	3	
	Ботинки	1 пар.	1	
	Комбинезон непромокаемый	1 шт.	3	
	Перчатки резиновые	12 пар	1	
Уборщик территории	Халат рабочий (костюм рабочий х/б)	2 шт.	1	п. 36 Перечня к Постановлен ию
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пар.	2	
	Плащ непромокаемый с капюшоном	1 шт.	3	

	Костюм рабочий зимний	1 шт.	3	Правительст ва Тульской области от 29 декабря 2014 г. N 712
	Ботинки	1 пар.	1	
	Ботинки утепленные (сапоги утепленные)	1 пар.	3	
	Головной убор утепленный	1 шт.	2	
	Перчатки х/б с точечным покрытием (рукавицы х/б)	24 пар.	1	
	Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	5 пар	1	
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Полукомбинезон х/б (костюм рабочий х/б)	2 шт.	1	п. 39 Перечня к Постановлен ию Правительст ва Тульской области от 29 декабря 2014 г. N 712
	Перчатки диэлектрические	1 пар.	1	
	Галоши диэлектрические	1 пар.	1	
	Рукавицы х/б	2 пар.	1	
	Перчатки х/б	12 пар	1	
	Куртка утепленная	1 шт.	3	
	Ботинки	1 пар.	1	
	Ботинки утепленные	1 пар.	3	
	Ботинки	1 пар.	1	
	Ботинки утепленные	1 пар.	3	
	Куртка утепленная	1 шт.	3	
Заведующий хозяйством, Заведующий складом, Кладовщик	Халат х/б (костюм рабочий х/б)	2 шт.	1	п. 41 Перечня к Постановлен ию Правительст ва Тульской области от 29 декабря 2014 г. N 712
	Куртка утепленная	1 шт.	3	
	Галоши резиновые (сапоги резиновые)	1 пар.	1	
	Обувь комнатная	1 пар.	1	
	Перчатки х/б (перчатки с точечным покрытием, перчатки с полимерным покрытием)	6 пар.	1	
	Ботинки утепленные	1 пар.	3	
Уборщик служебных помещений	Халат рабочий (костюм рабочий х/б)	3 шт.	1	п. 44 Перечня к Постановлен ию Правительст ва Тульской области от 29 декабря 2014 г. N 712
	Перчатки резиновые хозяйственные	24 пар.	1	
	Косынка х/б (колпак х/б)	2 шт.	1	
	Галоши резиновые (обувь комнатная на нескользящей подошве)	1 пар.	1	
	Куртка утепленная	1 шт.	3	
	Обувь комнатная	1 пар.	1	

Примечание:

1. СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, антропометрическим параметрам, а также Нормам. (п.24 Правил обеспечения работников

средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 766н " (далее – Правила).

2. Выдача работникам и возврат ими СИЗ, выдача дерматологических СИЗ, смывающих средств фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ (п.25 Правил).

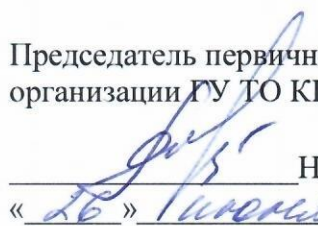
3. Работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им СИЗ по основной профессии, дополнительно выдаются другие виды СИЗ, в зависимости от выполняемых работ, предусмотренные Нормами для совмещаемой профессии (совмещаемому виду работ), с внесением отметки о выданных СИЗ в личную карточку учета выдачи СИЗ (п.31 Правил).

4. По истечению нормативных сроков эксплуатации или сроков годности СИЗ работник обязан вернуть СИЗ работодателю, за исключением СИЗ однократного применения и дерматологических СИЗ (п.71 Правил).

5. Работодатель обеспечивает своевременную замену СИЗ, утративших целостность или защитные свойства, испорченных, утраченных или пропавших из установленных мест хранения до окончания нормативного срока эксплуатации (п.73 Правил).

6. В случае увольнения работника, СИЗ, которые им эксплуатировались и были возвращены до истечения их нормативных сроков эксплуатации и сроков годности, прошедшие мероприятия по уходу, могут быть переведены в дежурные СИЗ при условии их целостности и сохранности защитных свойств, за исключением тех СИЗ, которые не могут эксплуатироваться другими работниками в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями (белье, обувь специальная, головные уборы, СИЗ рук). (п.75 Правил).

Председатель первичной профсоюзной
организации ГУ ТО КЦСОН № 6


Н.В. Родионова
« 26 » июня 2024 г.

Директор ГУ ТО КЦСОН № 6


Т.А. Шевнина
« 26 » июня 2024 г.

**Перечень должностей (профессий) на бесплатное получение
сmyвающих и (или) обезвреживающих средств**

<i>№ п/п</i>	<i>Профессия (должность)</i>	<i>Обоснование выдачи</i>	<i>Наименование работ и производственные факторы</i>	<i>Вид сmyвающих и обезвреживающих средств</i>	<i>Нормы выдачи на 1 работни ка в месяц</i>
1.	Водитель автомобиля	п. 1 пр. № 1 приказа №1122н от 17.12.2010 г.	Работы с ... техническими маслами, смазками, ... нефтью и нефтепродуктами ... и другими	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	100 мл.
		п. 8 пр. № 1 приказа №1122н от 17.12.2010 г.	Работы, связанные с трудносmyваемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки,	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 гр. 500 мл.
		п. 9 пр. № 1 приказа №1122н от 17.12.2010 г.	Работы, связанные с трудносmyваемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки,	Очищающие кремы, гели и пасты	200 мл.
		п. 10 пр. № 1 приказа №1122н от 17.12.2010 г.	Работы с .. техническими маслами, смазками, ... нефтепродуктами ...	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.
2.	Заведующий хозяйством, заведующий складом, кладовщик, сестра-хозяйка	п. 7 пр. № 1 приказа №1122н от 17.12.2010 г.	Работы, связанные с легкосmyваемыми загрязнениями	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр. 250 мл.
3.	Уборщик территории	п. 4 пр. № 1 приказа №1122н от 17.12.2010 г.	Наружные ... работы, связанные с воздействием ... пониженных температур, ветра	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл.

		п. 7 пр. № 1 приказа №1122н от 17.12.2010 г.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр. 250 мл.
		п. 10 пр. № 1 приказа №1122н от 17.12.2010 г.	... негативное влияние окружающей среды	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.
4.	Уборщик служебных помещений, санитарка	п. 2 пр. № 1 приказа №1122н от 17.12.2010 г.	... работы, выполняемые в резиновых перчатках ...	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл.
		п. 7 пр. № 1 приказа №1122н от 17.12.2010 г.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр. 250 мл.
		п. 10 пр. № 1 приказа №1122н от 17.12.2010 г.	... работы, выполняемые в резиновых перчатках ...	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.
5.	Повар	п. 7 пр. № 1 приказа №1122н от 17.12.2010 г.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр. 250 мл.
6.	Кухонный рабочий, мойщик посуды	п. 7 пр. № 1 приказа №1122н от 17.12.2010 г.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр. 250 мл.
		п. 10 пр. № 1 приказа №1122н от 17.12.2010 г.	Работы ... с водой ... работы, выполняемые в резиновых перчатках ...	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.
7.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	п. 7 пр. № 1 приказа №1122н от 17.12.2010 г.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр. 250 мл.
8.	Официант	п. 7 пр. № 1 приказа №1122н от 17.12.2010 г.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр. 250 мл.

9.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник	п. 3 пр. № 1 приказа №1122н от 17.12.2010 г.	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ ...	Средства комбинированного действия	100 мл.
		п. 7 пр. № 1 приказа №1122н от 17.12.2010 г.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр. 250 мл.
		п. 10 пр. № 1 приказа №1122н от 17.12.2010 г.	Работы с органическими растворителями, ... с водой и водными растворами, растворами цемента, извести, ... работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов, ... негативное влияние окружающей среды	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.	100 мл.
10.	Врач-терапевт, медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра процедурной, инструктор по лечебной физкультуре	п. 7 пр. № 1 приказа №1122н от 17.12.2010 г.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр. 250 мл.

Примечание:

1. На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания, работникам выдаются дерматологические СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства в виде твердого мыла или жидких моющих средств (жидкое туалетное мыло, гель для тела и волос и другие) (п.36 Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 766н " (далее –Правила).

2. На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства. В этом случае работодатель обеспечивает их постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях. Внесение отметки о выдаче на данных условиях указанных смывающих средств в личную карточку учета выдачи СИЗ не требуется (п.37 Правил).

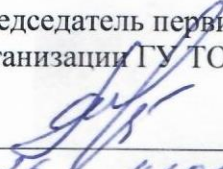
3. На работах, связанных с устойчивыми и (или) особо устойчивыми загрязнениями, в дополнение к смывающим средствам работникам выдаются дерматологические СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от устойчивых (или) особо устойчивых загрязнений (п.38 Правил).

3. Выдача работникам дерматологических СИЗ, расфасованных в упаковки емкостью 250 мл и более, осуществляется посредством применения дозирующих систем (дозаторов), которые размещаются в производственных или санитарно-бытовых помещениях.

Пополнение или замена емкостей, содержащих дерматологические СИЗ, осуществляется по мере расходования указанных средств.

Контроль за исправностью дозирующих систем (дозаторов), их ремонт и замена осуществляется работодателем (п.46 Правил).

Председатель первичной профсоюзной
организации ГУ ТО КЦСОН № 6


Н.В. Родионова
« 26 » июня 2024 г.

Директор ГУ ТО КЦСОН № 6


Т.А. Шевнина
« 26 » июня 2024 г.


45 (*первое полугодие*) лист(ов)

информ

продолжено

Директор _____

Т.А. Шевнина

« *15* » *июня* 20*14* г.





**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
УЗЛОВСКИЙ РАЙОН**

Ленина пл., д. 1, г. Узловая,
Тульская область, 301600
Тел.: (48731) 6-42-05, факс: 6-42-05
E-mail: amo.uzlovaya@tularegion.ru
<https://uzlovaya.tularegion.ru>
02.07.2024 № 15-28/4218

На № 01-47/331 от 28.06.2024

Директору государственного учреждения
Тульской области "Комплексный центр
социального обслуживания населения № 6"
(ГУ ТО КЦСОН № 6)
Шевниной Т.А.

Заведующей стационарным социально-
реабилитационным отделением для граждан
пожилого возраста и инвалидов
государственного учреждения Тульской
области "Комплексный центр социального
обслуживания населения № 6"
(ГУ ТО КЦСОН № 6)
Родионовой Т.В.

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора

Администрация муниципального образования Узловский район сообщает, что коллективный договор государственного учреждения Тульской области "Комплексный центр социального обслуживания населения № 6" (ГУ ТО КЦСОН № 6) на 2024 - 2027 годы зарегистрирован «01» июля 2024 года. Регистрационный номер 19.

При регистрации коллективного договора условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

**Заместитель главы
администрации
муниципального образования
Узловский район**



Е.П.Трегубова

Исп. Митасова Ирина Вячеславовна
тел. 8(48731)6-19-57