

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
Краснодарского края «Сочинский комплексный центр социального
обслуживания населения Лазаревского района»

с «02» июня 2023 г. до «02» июня 2026 г.

государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Сочи»	
<i>Сочи курорт Сочи</i>	
наименование муниципального образования	
Уведомительная регистрация коллективного договора,	
соглашения	Дата <i>19.05.2023</i> № <i>09-В</i>
<i>Нач. орг. В.А. Голубовский В.?</i>	
наименование должности, подпись, Ф.И.О.	

Руководитель:

Представитель от работников:

Директор
государственного бюджетного учреж-
дения социального обслуживания
Краснодарского края «Сочинский
комплексный центр социального
обслуживания населения Лазаревско-
го района»

Председатель
первичной профсоюзной организации
государственного бюджетного
учреждения социального
обслуживания Краснодарского края
«Сочинский комплексный центр
социального обслуживания населения
Лазаревского района»



[Signature] Т.М. Алейник

[Signature]

А.В. Галустян

Оглавление

1	Общие положения	4
2	Трудовые отношения и трудовые договоры	8
3	Режим работы	12
4	Оплата и нормирование труда	17
5	Условия работы: охраны и безопасности труда. Условия и охрана труда	19
6	Развитие кадрового потенциала	23
7	Участие работников в управлении учреждения	24
8	Культурно-массовая и спортивно оздоровительная работа	24
9	Гарантии и компенсации для работников	25
10	Гарантии прав профсоюзного комитета и членов профсоюза	31
11	Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор	33
12	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	33

Приложение:

1	Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Сочинский комплексный центр социального обслуживания населения Лазаревского района»	35
2	Положение о системе управления охраной труда	48
3	Соглашение по охране труда на 2023-2026 годы	76
4	Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты за счет работодателя	82

5	Перечень профессий, должностей и работ, для которых установлены нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств за счёт работодателя	84
6	Перечень профессий и должностей государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Сочинский комплексный центр социального обслуживания населения Лазаревского района», которым подлежит иметь 1 группу электробезопасности неэлектротехническому персоналу	86
7	План мероприятий по улучшению условий и охране труда на 2023	87
8	Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (указывается продолжительность отпусков)	88
9	Форма расчетного листа	89

Настоящий коллективный договор основан на принципах равноправия сторон, свободы выбора и обсуждения вопросов, добровольности принятия обязательств, неотвратимости ответственности за выполнение договора.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Сочинский комплексный центр социального обслуживания населения Лазаревского района».

Коллективный договор разработан на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, законодательных документов Российской Федерации и Краснодарского края.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Сочинский комплексный центр социального обслуживания населения Лазаревского района» (далее – **ГБУ СО КК «Сочинский КЦСОН Лазаревского района», учреждение**) в лице директора Алейник Татьяны Михайловны, действующей на основании Устава (далее - **работодатель**)

и первичная профсоюзная организация государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Краснодарского края «Сочинский комплексный центр социального обслуживания населения Лазаревского района» (далее - **профсоюзный комитет**) в лице председателя Галустян Анаиды Вруйровны, действующей на основании Устава общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем договоре также воспроизводятся интересы сторон коллективного договора, определения взаимных обязательств работодателя и работников по обеспечению социально-трудовых прав и законных интересов работников учреждения, создания благоприятных условий труда для работников учреждения по сравнению с установленными законодательством и иными нормативными правовыми актами, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер социальной поддержки работников, обеспечения эффективной деятельности учреждения.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения независимо от стажа работы и режима занятости.

1.5. Обязательства сторон по договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.6. **Коллективный договор вступает в силу со «02» июня 2023 года до «02» июня 2026 года и действует в течение 3 (трёх) лет.**

Стороны по обоюдному согласию вправе продлевать действие договора на срок до трех лет в соответствии со ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации.

В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами путём переговоров.

1.7. В течение срока действия договора по мере необходимости в него могут вноситься изменения и дополнения в порядке, предусмотренном действующим законодательством. Внесение изменений осуществляется после рассмотрения и принятия решения сторонами договора и подписывается уполномоченными представителями сторон.

1.8. Взаимные обязательства сторон:

1.8.1. Работодатель признает профсоюзный комитет полноправным представителем работников учреждения по всем условиям коллективного договора и обязуется не использовать наличие (появление) иных представи-

тельных органов работников для воспрепятствования законной деятельности профсоюза;

1.8.2. **Работодатель обязуется** добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работников, их профессиональный уровень;

1.8.3. Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами;

1.8.4. Создавать условия для роста производительности труда;

1.8.5. Создавать условия для обеспечения полной занятости работников;

1.8.6. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;

1.8.7. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

1.8.8. Предоставлять информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате работников и т.д.;

1.9. **Профсоюзный комитет обязуется:**

1.9.1. Способствовать устойчивой деятельности учреждения, повышением эффективности труда;

1.9.2. Способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

1.9.3. Представлять интересы работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешения трудовых споров с работодателем;

1.9.4. Добиваться от работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих законодательству о труде, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам;

1.9.5. Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашений (ст.41 ТК РФ);

1.9.6. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

1.9.7. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполняя соглашения по охране труда;

1.9.8. Добиваться роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

1.9.9. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

1.10. Работники обязуются:

1.10.1. Добросовестно исполнять свои должностные обязанности согласно, профессиональных стандартов;

1.10.2. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка;

1.10.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

1.10.4. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба работодателю;

1.10.5. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в трудовом коллективе, уважать права друг друга;

1.10.6. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящихся у работодателя).

Работодатель имеет право:

1.10.7. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

1.10.8. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

1.10.9. Принимать локальные нормативные акты;

1.10.10. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

Профсоюзный комитет имеет право:

1.10.11. Получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам;

1.10.12. Свободно распространять информацию о своей деятельности;

1.10.13. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую и другие виды практической помощи Работникам – членам профсоюза.

Работник имеет право на:

1.10.14. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- 1.10.15. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 1.10.16. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями;
- 1.10.17. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 1.10.18. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 1.10.19. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 1.10.20. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- 1.10.21. Участие в управлении учреждения, предусмотренном настоящим коллективным договором;
- 1.10.22. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т. ч. морального вреда, в порядке, установленном законами;
- 1.10.23. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- 1.10.24. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2. Трудовые отношения и трудовые договоры

- 2.1. Стороны исходят из того, что:
трудовые отношения между работником и учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством о труде. Применяется единая форма трудового договора с работником государственного учреждения.
- 2.2. Содержание трудового договора формируется с учётом требований ст. 57 ТК РФ и должно быть персонифицировано в отношении каждого работника.
- 2.3. При приёме на работу, (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. Знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора, как исключение, допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также с некоторыми категориями граждан, перечисленными в части 2 ст. 59 ТК РФ, с их согласия. При этом в трудовом договоре указывается причина заключения срочного трудового договора.

2.5. Один экземпляр трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору, в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.6. Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений, производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по учреждению (ст. 72 ТК РФ).

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

2.8. Трудовой договор сохраняет силу и продолжает действовать при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности (подчинённости) организации, её реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) и изменении типа учреждения.

2.9. Перевод работника (постоянный или временный) на другую должность или в другое структурное подразделение, если структурное подразделение было указано в трудовом договоре, допускается только с согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ). Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую, имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. При этом за работником сохраняется средний заработок по прежней работе, если он превышает заработную плату по новой работе, в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

Если работник в соответствии с медицинским заключением нуждается в переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, но у работодателя отсутствует необходимая для перевода работа, то работодатель отстраняет работника от работы с сохранением места работы (должности) на весь указанный в медицинском заключении срок.

2.10. По соглашению сторон, оформленному дополнительным соглашением к трудовому договору, работник может быть временно переведён на другую работу

на срок до одного года, а в целях замещения временно отсутствующего работника - на срок до выхода данного работника на работу. Если после окончания срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать на работе, на которую переведён, то соглашение о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72.2 ТК РФ).

2.11. С работником, которому предоставлена работа по внутреннему совместительству по аналогичной с основной работой или иной должности, заключается отдельный трудовой договор (статьи 60.1 и 282 ТК РФ).

2.13. Не допускается увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, ввиду несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе работников, указанных в абзацах 1 и 4 ст. 261 ТК РФ.

2.14. Стороны исходят из того, что установление штатного расписания, внесение в него изменений (сокращение штата) осуществляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии со статьями 8 и 372 ТК РФ. Формирование штатной численности учреждения осуществляется с применением систем нормирования труда с учётом необходимости качественного оказания государственных услуг (выполнения работ).

2.15. При возникновении необходимости сокращения численности или штата работников учреждения работодатель:

2.15.1. В соответствии с п.п. 1.10 и 2.13 настоящего коллективного договора направляет профсоюзному комитету проект приказа (нового штатного расписания) о сокращении численности или штата работников и обоснование к нему, в котором должны быть указаны причины принятого решения, перечень сокращаемых должностей, варианты трудоустройства высвобождающихся работников, вакантные должности.

2.15.2. Обеспечивает преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ категорий работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- пред пенсионного возраста – (под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации);
- проработавшие в учреждении десять и более лет;
- инвалиды, независимо от причин инвалидности;
- родители, имеющие ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет;
- многодетные семьи, имеющие трёх и более детей;
- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;

2.15.3. Предоставляет работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, свободное

от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

2.15.4. Выплачивает увольняемым в связи с сокращением численности или штата работников выходное пособие, предусмотренное ст. 178 ТК РФ.

2.16. Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата, как крайнюю меру, когда сокращение вызвано объективными причинами и не представляется возможным перевести высвобождающихся работников на другую работу в учреждении.

2.17. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение по данной причине двух или более работников из одной семьи в течение года.

2.18. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренными пунктами 1, 5, 6, 7, 8, 10, 11 части 1 ст. 81 ТК РФ) п. 4 ст. 261 ТК РФ.

С беременной женщиной нельзя расторгнуть трудовой договор по инициативе работодателя (ч.1 ст. 261 ТК РФ). Исключением является увольнение беременной женщины в случае ликвидации учреждения (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Прекращение трудового договора с беременной женщиной возможно в следующих случаях:

- при заключении с ней срочного трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ч.3 ст. 261 ТК РФ) и невозможно перевести с ее согласия на другую имеющуюся у работодателя и не противопоказанную ей по состоянию здоровья работу (ч. 3 ст. 261 ТК РФ).

Работодатель обязан продлить срок действия договора до окончания беременности, если он истекает в период беременности (ч.2 ст.261 ТК РФ), при условии, что она обратилась к нему с письменным заявлением о продлении срока договора и предоставила ему медицинскую справку, подтверждающую беременность.

Продление трудового договора невозможно, если срочный трудовой договор заключен на время исполнения обязанности отсутствующего работника.

2.19. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим профессиональное образование в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством.

2.20. Работникам, проходящим подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством (ст. 196 ТК РФ). Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляется работодателем согласно плану.

2.21. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно и через профсоюзный комитет.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении учреждением являются общие собрания работников, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов учреждения.

На собраниях, с участием руководителя учреждения обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем учреждения. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профкома, а также при групповом обращении работников о созыве собрания. Собрание считается правомочным, если в нём участвует более половины списочного состава работников.

2.22. Профсоюзный комитет, реализуя права работников на участие в управлении учреждением через профком:

организует мероприятия по непосредственному участию работников в управлении учреждением;

представляет работодателю своё решение по проектам локальных нормативных актов;

проводит с администрацией учреждения консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;

рассматривает планы социально – экономического развития учреждения;

вносит администрации учреждения предложения, направленные на улучшение работы учреждения, участвует в их рассмотрении.

Осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении учреждением.

3. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время

3.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), за исключением лиц, для которых введено сокращенное рабочее время. Для сотрудников, работающих в учреждении по совместительству, продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с требованиями ст.284 ТК РФ.

В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

Начало рабочего дня понедельник - четверг с 8-00 час. до 17-00 час., пятница с 08-00 час. до 16-00 час., перерыв на обед - понедельник с 13-00 до 14-00 час.; вторник-пятница с 13-00 до 13-45 час.

Начало ежедневной работы, время обеденного перерыва и окончания рабочего дня для отдельных работников учреждения устанавливается

работодателем с учетом особенностей их производственной деятельности по соглашению сторон.

В праздничные дни, установленные законодательством РФ, работа в учреждении не производится. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному дню, уменьшается на один час. При совпадении выходного и праздничного дня - выходной день переносится на следующий после праздничного - рабочий день.

Продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок в организации определяются Правилами внутреннего распорядка (ст.189 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка учреждения утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст.190 ТК РФ) (Приложение № 1).

3.1.2. Для лиц, моложе 18 лет, инвалидов 1 и 2 группы, для женщин, работающих в сельской местности, по соглашению сторон устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ.

3.1.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка

в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 г. № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

3.1.4. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость внесения таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

3.1.5. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы, а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 ТК РФ). Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст.99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

3.1.6. К сверхурочным работам не допускаются: беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, другие категории работников (ст.99 ТК РФ).

3.1.7. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является приложением № 8 к настоящему коллективному договору (ст.101 ТК РФ).

3.1.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.113 ТК РФ).

3.1.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения представительного органа работников на основании письменного распоряжения работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

3.1.10. Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259, 268 ТК РФ).

3.1.11. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст. 99, ст.113, ст.259 ТК РФ и ст.23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.1.12. На основании Федерального закона от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях», Трудовым договором или дополнительным соглашением к нему предусматривать выполнение трудовой функции дистанционно на:

- постоянной основе – в течение срока действия трудового договора;
- временно - непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением срока, не превышающего 6 месяцев;
- периодически - при условии чередования периодов выполнения трудовой функции дистанционно и на стационарном рабочем месте.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции удалённо распространяется действие трудового законодательства и иных актов трудового права с учетом особенностей, установленных гл. 49.1 ТК РФ.

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

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий 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.

3.2. Время отдыха

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст.23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

3.2.2. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

3.2.3. Кроме ежегодного основного оплачиваемого отпуска, работникам организации предоставляется ежегодный дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, в количестве от 5 до 14 календарных дней (ст.119 ТК РФ) согласно приложению № 8;

3.2.4. Оплата за отпуск производится не позднее, чем за три дня до его начала (ч.9 ст.136 ТК РФ). Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

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

-работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ);

- для сопровождения 1 сентября детей в 1 класс и 11 класс в день последнего звонка- 1 календарный день;

- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу- 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня

-в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2.6. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

3.2.7. Отзыв работника учреждения из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по письменному заявлению работника учреждения должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года, либо присоединена к очередному отпуску за следующий рабочий год.

3.2.8. Профсоюзный комитет:

- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением прав работников на установленную законодательством продолжительность рабочего времени, имея в виду недопустимость привлечения работников к работе сверх продолжительности рабочего времени за исключением предусмотренных законом отдельных сверхурочных работ;

- отказывает в согласовании привлечения работников к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни при отсутствии письменного согласия работников и законных оснований для привлечения к работе с нарушением права на отдых;

- при рассмотрении проекта графика отпусков проверяет учтены ли права некоторых категорий работников на выбор ими времени отпуска и законные просьбы работников, например, в связи с предстоящим лечением;

- контролирует ведение табеля учета рабочего времени, отражение в них сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни,

дополнительную повышенную оплату за эти работы, предъявляет к работодателю требования (в письменной форме) и дополнительных выплатах; - обращается к руководителю учреждения, а в отношении его к работодателю руководителя с заявлением о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушивших законодательство о рабочем времени и времени отдыха, в частности привлекающих работников без их письменного согласия к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни.

4. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ст.132 ТК РФ).

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.3. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда.

4.4. Оплата труда сотрудников учреждения различной квалификации оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда.

4.5. При сверхурочной работе в учреждении оплата производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

4.6. Доплаты за работу в ночное время устанавливаются Положением об оплате труда. При этом ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Каждый час работы в ночное время (22.00 час. - 06.00 час.) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормативных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами в соответствии со ст. 154 ТК РФ.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время установить в размере 20%.

4.7. Работа в выходной и не рабочий праздничный день оплачивается в соответствии со ст.153 ТК РФ.

4.8. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) оплата производится в соответствии со ст.155 ТК РФ.

4.9. Работнику, выполняющему в учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой

профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

4.10. Выплачивать заработную плату работнику 23 и 08 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца) в месте выполнения им работы либо перечислять на указанный работником счет в банке.

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

Расчетные листки, с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц, выдаются работникам, установленным распорядительным документом учреждения (Приложение № 9), не менее чем за день до выплаты заработной платы за отчетный месяц.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.12. В день увольнения работника учреждение производит выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивает компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.13. В случае направления в служебную командировку учреждение обязано возмещать работнику в соответствии с п. 139 ТК РФ при расчете сумм среднего заработка за время командировки работника в качестве расчетного периода применять период в 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу, на который приходится начало служебной командировки. Расходы по проезду, по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения и по поручению руководителя учреждения, производятся в соответствии со ст. ст.168, 168-1 ТК РФ.

4.14. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации), в размере не ниже одной трехсотой, действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки,

начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

4.15. Руководитель учреждения не вправе устанавливать другой порядок выплаты зарплаты, отпускных, расчета при увольнении, как противоречащий действующему законодательству и настоящему Коллективному договору.

5. Условия работы: охраны и безопасности труда.

Условия и охрана труда

Стороны договора рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в учреждении, при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или уровни их воздействия не превышает установленных нормативов, создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья работников.

5.2. Организует создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

Согласно ст. 217 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в организации утверждено Положение о системе управления охраной труда, обязанности по организации деятельности в области охраны труда возложены на специалиста по охране труда. Приложение № 2

5.2.1. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение работников по охране труда, медицинские осмотры работников в размере не менее 2% (процентов) от фонда оплаты труда и не менее 0,7% (процента) от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов до 20% (процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в целях осуществления предупредительных мер и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 28 ноября 2018г. №431-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов».

5.2.2. Организует выполнение стандартов безопасности труда в учреждении, отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников, отраслевых правил и инструкций по охране труда работников.

5.2.3. Обеспечивает надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создаёт на них условия работы, соответствующие требованиям охраны труда и санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимые освещение,

отопление, вентиляцию, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников, обеспечивает исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования.

5.2.4. Организует проведение и финансирование специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», знакомит работников в письменной форме с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах, осуществляет мероприятия по улучшению условий труда работников с учётом результатов специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.2.5. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

5.2.6. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических, обязательного психиатрического освидетельствовании и внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных осмотров в соответствии со ст. 212 ТК РФ и приказом Минздравсоцразвития РФ от 28.01.2021г. № 29н, оформление личных медицинских книжек, профессиональную гигиеническую подготовку работников учреждения.

5.2.7. Осуществляет ознакомление работников с требованиями охраны труда, обучение работников безопасным методам и приёмам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на работе, инструктаж работников по охране труда, проверку знаний ими требований охраны труда. Организует контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

5.2.8. Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, средствах индивидуальной защиты. Указанную информацию доводит до работников перед заключением трудового договора и переводом на другую работу. В соответствии со ст. 57 ТК РФ характеристики условий труда на рабочем месте указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.2.9. Предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в целях ослабления негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, гарантий и компенсаций (сокращенная продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенная оплата труда).

5.2.10. Разрабатывает и утверждает по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, правила и инструкции по

охране труда для работников учреждения, контролирует их соблюдение.

5.2.11. Внедряет передовой опыт работы по улучшению условий и охраны труда, применению современных средств индивидуальной защиты, снижению травматизма и заболеваемости работников, информирует работников о вновь принимаемых нормативных правовых актов по вопросам охраны труда и порядке их применения.

5.2.12. Осуществляет обязательное социальное страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.13. Организует санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

5.2.14. Организуют мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа, связанные с профилактикой здоровья и поддержанием здорового образа жизни работников.

5.2.15. Ежегодно заключает с работниками в лице профсоюзного комитета и обеспечивает его выполнение Соглашение по улучшению условий и охраны труда с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.2.16. В соответствии со ст. 218 ТК РФ создает совместно с профсоюзным комитетом комитет (комиссию) по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюзного комитета учреждения.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, проверки условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах проверок.

Создает членам комитета (комиссии) необходимые условия для работы, за счет средств учреждения организывает их обучение по охране труда и обеспечивает необходимыми нормативными документами и справочными материалами.

5.2.17. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технического инспектора труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками учреждения.

5.2.18. Выполняет представления и требования технического инспектора труда и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представления уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации об устранении выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья, прав и законных интересов работников области охраны труда.

5.2.19. Представляет в профсоюзный комитет учреждения и вышестоящие профсоюзные органы информации о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

5.3. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

5.4. Работники учреждения обязуются:

- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные медицинские осмотры в установленном законодательством порядке;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

5.5. Профсоюзный комитет:

5.5.1. Заключает с работодателем от имени работников учреждения на календарный год Соглашение по улучшению условий и охраны труда работников.

5.5.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюзов на здоровье и безопасные условия труда, гарантии и компенсации в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, представляет и защищает интересы членов профсоюза во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений в сфере охраны труда.

5.5.3. Принимает участие в специальной оценке условий труда, вносит работодателю мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

5.5.4. Организует, не реже одного раза в год, проверку состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, соглашениями по охране труда и разработанных по результатам специальной оценки условий труда, привлекая для этого уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и комитет (комиссию) по охране труда.

Результаты проверок рассматриваются на заседаниях профсоюзного комитета с определением требований к работодателю об устранении выявленных нарушений.

5.5.5. Рассматривает по представлениям работодателя в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, проекты локальных нормативных актов по охране труда и представляет по ним работодателю мотивированное решение профкома.

5.5.6. Обеспечивает реализацию права работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка за время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

5.5.7. Осуществляет избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, инициирует создание комитета (комиссии) по охране труда в учреждении, организует обучение уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитета (комиссии) по охране труда, взаимодействует с

работодателем в создании им условий для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда в соответствии с отраслевым региональным соглашением и настоящим коллективным договором.

Периодически, не реже раза в год, рассматривает на заседании профсоюзного комитета состояние работы уполномоченных (доверенных) лиц и комитета (комиссии) по охране труда, определяет меры по улучшению их работы, согласовывает планы работы комитета (комиссии) по охране труда.

5.5.8. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего, представляет в комиссию по расследованию несчастного случая заключение профсоюзного комитета о степени вины пострадавшего.

6. Развитие кадрового потенциала

6.1. Приоритетными направлениями совместной деятельности стороны настоящего Коллективного договора считают: привлечение и закрепление в учреждении высококвалифицированных кадров, содействие в получении дополнительного профессионального образования, служебном росте и социальной защищенности.

6.1.1. Создаются условия для раскрытия эффективного использования личностного и профессионального потенциала работников, развитие системы профессиональной ориентации и самоопределения.

6.1.2. Проводится оценка качества работы среди работников.

6.2. Представители работодателя:

6.2.1. Организуют получение дополнительного профессионального образования работников, предусматривая на его реализацию выделение денежных средств.

6.2.2. Создают необходимые условия для совмещения работы работником с обучением впервые в профессиональных образовательных организациях и организациях образования высшего образования без отрыва от работы, обеспечивают им гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.

6.2.3. Направляют работников с их согласия на профессиональную переподготовку или повышение квалификации.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой

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

7. Участие работников в управлении учреждения

7.1 Основными формами участия работников в управлении учреждения являются:

- учет мнения профсоюзного комитета в случаях, установленных Трудовым кодексом и настоящим договором;
- проведение профсоюзного комитета консультаций с уполномоченным представителем учреждения по вопросам локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от уполномоченного представителя учреждения информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с уполномоченным представителем учреждения вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом, учредительными документами учреждения, настоящим договором.

7.2. Профсоюзный комитет имеет право получать от Работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации и ликвидации учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, настоящим договором. Профсоюзный комитет имеет право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

8. Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа

8.1. В целях развития культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы в коллективе, учреждение и профсоюз осуществляют мероприятия по:

- проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;
- поддерживает проведение социально-культурной работы в городе и районе, в

том числе мероприятия по празднованию профессиональных и государственных праздников, юбилейных дат работников учреждения, проведение конкурсов профессионального мастерства, спортивных мероприятий и иной работы в учреждении (ст.377 ТК РФ);

- Профсоюз и учреждение разрабатывают нормативные документы, регламентирующие проведение смотров-конкурсов на лучшую физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу в коллективах учреждения с

целью привлечения большого числа работников учреждения к регулярным занятиям физкультурой и спортом, а также участием в художественной самодеятельности.

9. Гарантии и компенсации для работников

9.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Краснодарским краем, соглашениями, коллективным и трудовым договорами, в частности:

- Запрещение работодателю требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, соответственно право работника на отказ от выполнения подобных заданий (ст. 60 ТК РФ);
- Изменение условий трудового договора, как правило, только с согласия работника (ст. 72 ТК РФ);
- Возмещение работнику заработной платы в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, незаконного отстранения от работы в связи с непрохождением медицинского осмотра по вине работодателя, в связи с приостановкой работником работы из-за задержки работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. 142, 234 ТК РФ);
- Сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка при направлении его на соответствие профессиональному стандарту (ст. 187 ТК РФ);
- С учетом особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями – в форме перевода беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе, предоставления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, ограничения увольнения беременных женщин и лиц с семейными обязанностями по инициативе работодателя (глава 41 ТК РФ);

9.2. Работодатель:

- Осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

В установленные сроки и полностью перечисляет за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования РФ, фонд медицинского страхования РФ.

Обеспечивает своевременность и достоверность предоставляемых сведений о стаже работы и заработной плате работников в отделение Пенсионного фонда РФ по Лазаревскому району.

Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам. (ст.173 ТК РФ в ред. Федерального закона от 02.07.2013 г. №185-ФЗ)
- Предоставлять работникам, направленным на обучение учреждением или

поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалиста или программам магистратуры по заочной и очно - заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе- 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям - 15 календарных дней (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ);

- работникам- слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации- 15 календарных дней; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ)

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц. (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ).

Работникам, успешно осваивающим государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей обязательную деятельность, и обратно. (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ)

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалиста или программы магистратуры по заочной и очно -заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов.

За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ)

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением по

не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, устанавливаются трудовым договором. (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования:

- работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель представляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;
- прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ)

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям - 10 календарных дней;
- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения итоговой аттестации - до двух месяцев.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы: среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения:

- работодатель предоставляет, работникам, успешно осваивающим государственную аккредитацию образовательные программы, основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения - дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения

государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 176 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с освоением не имеющих государственной аккредитации образовательных программ основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, устанавливаются трудовым договором.

Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования:

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173-176 ТК РФ по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника). (в ред. Федерального закона от 22.07.2013 г. № 185-ФЗ)

Гарантии при временной нетрудоспособности:

- В целях социальной защиты работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

В случае невозможности перевести работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности).

Гарантии работникам, (ТК РФ Статья 351.7.) призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации:

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении

задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от

стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

9.3 Профсоюзный комитет:

9.3.1. Осуществляет профсоюзный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и компенсаций, предусмотренных в настоящем разделе

коллективного договора. Результаты проверок, не реже одного раза в полугодие, рассматриваются на заседаниях профкома.

9.3.2. Контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, пенсионное, социальное, медицинское).

9.3.3. Оказывает членам Профсоюза, нуждающимся в материальной помощи, материальную помощь из средств профсоюзного бюджета.

9.3.4. Оказывает членам Профсоюза юридическую помощь в форме консультаций, советов по вопросам, указанным в данном разделе коллективного договора.

10. Гарантии прав профсоюзного комитета и членов профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации, её выборных органов (профсоюзного комитета, председателя) и комиссий, а также права членов Профсоюза определены Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими нормативными правовыми актами РФ и Краснодарского края, Уставом общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

10.2. Стороны договорились о том, что работодатель:

- не допускает вмешательство в деятельность профсоюзного комитета, нарушение прав членов профсоюзного комитета, развитию профсоюзного членства;

- не допускает ограничения гарантированных Конституцией РФ и законодательством Российской Федерации, законодательством Краснодарского края социально – трудовых и иных прав и свобод работников, понуждения их к увольнению в связи с членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

- предоставляет по запросу председателя профсоюзной организации беспрепятственно информацию, сведения и разъяснения по социально – трудовым вопросам: по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, о фактических сроках выплаты заработной платы, о начислении и выплате денежной компенсации в случае невыплаты заработной платы в установленные настоящим договором сроки, производственном травматизме и устранении причин несчастных случаев;

- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации или на указанный профсоюзным комитетом счет вышестоящей профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Перечисление профсоюзных взносов производится при получении в банке средств на выплату заработной платы работникам.

10.3. Профсоюзный комитет в соответствии с его правами (соответственно его

обязанностями) установленными трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза:

представляет и защищает социально – трудовые права и интересы всех работников независимо от членства в Профсоюзе в области коллективных прав и интересов (при заключении или изменении коллективного договора, соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, при принятии работодателем локальных нормативных актов, при реализации права работников на участие в управлении учреждением);

контролирует соблюдение администрацией учреждения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и локальных актов, регулирующих социально – трудовые отношения, выполнение работодателем условий коллективного договора, соглашений, предъявляет работодателю требования об устранении выявленных нарушений, который обязан сообщить профкому о принятых мерах в недельный срок со дня получения требования;

вносит работодателю предложения о коллективных переговорах, ведёт коллективные переговоры, заключает с работодателем от имени работников коллективный договор, соглашения;

рассматривает проекты локальных нормативных актов и представляет по ним работодателю своё решение;

рассматривает проекты приказов об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников, ввиду несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, и в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и представляет работодателю в письменной форме свое решение о согласии или несогласии с увольнением;

вносит работодателю предложения о подготовке необходимых для обеспечения социально – трудовых прав работников локальных нормативных актов, о внесении изменений, дополнений в действующие локальные нормативные акты, отмене локальных нормативных актов, противоречивших законодательству или в которых отпала необходимость;

вовлекает работников в управление учреждением;

осуществляет приём членов Профсоюза по личным вопросам, принимает участие в приёме работников по социально – трудовым вопросам руководителем учреждения, рассматривает письменные обращения и жалобы членов Профсоюза;

оказывает членам Профсоюза правовую помощь в восстановлении их нарушенных прав путём обращения к руководителю учреждения, а также через комиссию по трудовым спорам и в судебном порядке;

выполняет другие функции, отнесённые к компетенции первичной профсоюзной организации.

10.4. Профком регулярно информирует работников учреждения о работе профсоюзной организации, профсоюзного комитета.

10.5. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета учреждения, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, уволены по инициативе

работодателя (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного

комитета, а председатель профсоюзной организации и его заместители также без согласия выборного органа городской организации профсоюза;

10.6. Стороны договорились, что отношения между ними строятся на добровольной и взаимоуважительной основе с соблюдением прав сторон, рассматривают в качестве одной из основных задач поддержание стабильной обстановки в коллективе.

11. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, индивидуального предпринимателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

11.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

11.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

11.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

11.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

11.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

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

12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Сочи».

Настоящий коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу со «02» июня 2023 г.

12.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора (ст. 51 ТК РФ).

12.3. В целях проведения контроля стороны коллективного договора обязаны без задержки предоставлять друг другу по выполнению коллективного договора необходимую для этого информацию.

12.4. Состояние выполнения коллективного договора по итогам каждого года рассматривается на собрании работников учреждения по отчетам руководителя учреждения и председателя профсоюзного комитета с определением мер по устранению нарушений.

12.5. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

12.6. Решения о внесении изменений и дополнений в настоящий коллективный договор, о продлении действия коллективного договора принимаются на собрании работников учреждения.

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению действия настоящего договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Приложение № 1
к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель
первичной профсоюзной организации
ГБУ СО КК «Сочинский КЦСОН
Лазаревского района»

 А.В. Галустян
«18» мая 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
ГБУ СО КК «Сочинский КЦСОН
Лазаревского района»

 Т.М. Алейник
«18» мая 2023 г.



**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ «СОЧИНСКИЙ
КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
НАСЕЛЕНИЯ ЛАЗАРЕВСКОГО РАЙОНА»**

г. Сочи

2023 год

Настоящие Правила определяют трудовой распорядок в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Краснодарского края «Сочинский комплексный центр социального обслуживания населения Лазаревского района» (далее по тексту «Учреждение») порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

Правила внутреннего трудового распорядка призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда, эффективному использованию рабочего времени, повышению качества работ и производительности труда.

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Приём на работу в учреждение производится на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя (ст.67 ТК РФ).

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, определенных Трудовым кодексом РФ (ст.59 ТК РФ).

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

-документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

-справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, установленными законодательством, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

1.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника. Срок испытания не может превышать 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель (ст.70 ТК РФ).

1.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

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

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не менее чем за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения, по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст.77 ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 статьи 83 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением по решению органа, рассматривавшего индивидуальный трудовой спор, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 5 часов в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает наём новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения СТК принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности

рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;

-ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие в соответствии со ст.21 ТК РФ.

2.2. Работник обязуется:

-добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;

-соблюдать трудовую дисциплину;

-соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории учреждения;

-бережно относиться к имуществу учреждения и других работников;

-принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих работу (аварии, простой и т.п.), и немедленно сообщить об этом администрации учреждения;

-круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется квалификационным справочником должностей и штатным расписанием.

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

3. Основные права и обязанности организации

3.1. Учреждение имеет право:

-заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

-вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

-поощрять работников за добросовестный труд;

-привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

3.2. Учреждение обязано:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату каждые полмесяца 23 и 08 числа ежемесячно;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Начало рабочего дня понедельник - четверг с 8-00 час. до 17-00 час., пятница с 08-00 час. до 16-00 час., перерыв на обед - понедельник с 13-00 до 14-00 час. вторник-пятница с 13-00 до 13-45 час.

Для социальных работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота, воскресенье. Для отдельных категорий работников (сторожей) вводится суммированный учет рабочего времени.

Учетный период один год.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых введено сокращенное рабочее время.

Для работающих в учреждении по совместительству, продолжительность рабочего времени не может превышать четырёх часов в день и 20 часов в неделю.

4.2. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

4.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

4.4. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

4.4.1. при устранении производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

4.4.2. необходимость выхода на работу, в связи с введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

4.4.3. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов;

4.4.4. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников.

4.5. Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения СТК.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

4.6. Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.7. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой

учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу (ч.2,4 ст. 73 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днём.

4.8.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- 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.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения СМК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации. Ежегодный оплачиваемый отпуск

продлевается в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

4.8.2. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

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

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях предусмотренных действующим законодательством в соответствии со ст.128 Трудового кодекса Российской Федерации, п.4 ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Поощрения

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. До наложения взыскания от работника затребуеться объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения СТК.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

Приложение № 2
к коллективному договору

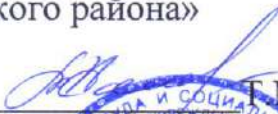
«СОГЛАСОВАНО»

Председатель
первичной профсоюзной организации
ГБУ СО КК «Сочинский КЦСОН
Лазаревского района»

 А.В. Галустян
«18» мая 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
ГБУ СО КК «Сочинский КЦСОН
Лазаревского района»

 Т.М. Алейник
«18» мая 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

г. Сочи
2023 г.

1. Общие положения

1.1. Положение о системе управления охраной труда (далее – Положение о СУОТ) разработано на основании примерного положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 года №776н «Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда».

1.2. Положение о СУОТ устанавливает общие требования к организации работы по охране труда на основе нормативно-правовых документов, принципов и методов управления, направленных на совершенствование деятельности по охране труда.

1.3. Функционирование СУОТ осуществляется посредством соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, принятых на себя обязательств и применения локально-нормативных актов (далее - ЛНА) при реализации процессов, предусмотренных разделами СУОТ.

1.4. Целью внедрения системы управления охраной труда в ГБУ СО КК «Сочинский КЦСОН Лазаревского района» (далее – Учреждение) является обеспечение сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности посредством профилактики несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, снижения уровня воздействия (устранения воздействия) на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, оценки и снижения воздействия уровней профессиональных рисков, которым подвергаются работники Учреждения.

1.5. Ответственность за организацию и координацию работы по охране труда в Учреждении возложена на специалиста по охране труда.

1.6. Ответственность за соблюдение требований охраны труда в структурных подразделениях возложена на руководителей подразделений.

1.7. СУОТ представляет собой единство процедур и порядков функционирования СУОТ, включая планирование и реализацию мероприятий по управлению профессиональными рисками, улучшению условий труда, эффективной организации работ по охране труда на рабочих местах и развитию культуры безопасности на всех уровнях управления.

1.8. Действие СУОТ распространяется на все рабочие места, все структурные подразделения, включая территорию, здания и сооружения и т.д., находящиеся в ведении Учреждения.

1.9. Руководство Учреждения обеспечивает разработку, поддержание в актуальном состоянии, применение, а также фиксацию и сохранение документированной информации о применяемых у него требованиях по охране труда, а также обеспечивает поддержание этой документированной информации в актуальном состоянии для отражения всех изменений.

1.10. СУОТ регламентирует единый порядок подготовки, принятия и реализации решений по осуществлению организационных, технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий, направленных на обеспечение безопасности и здоровых условий труда работников Учреждения.

1.11. Требования СУОТ обязательны для всех работников, работающих в организации, и являются обязательными для всех лиц, находящихся на территории, в зданиях и сооружениях организации. Положение о СУОТ утверждается приказом директора Учреждения.

1.12. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Политика и цели по охране труда

2.1. Политика в области охраны труда (далее — Политика по охране труда) является публичной документированной декларацией о намерении и гарантированном выполнении обязанностей по соблюдению государственных нормативных требований охраны труда и добровольно принятых на себя обязательств.

2.2. Политика по охране труда является отдельным ЛНА Учреждения, в котором излагаются цели и мероприятия, направленные на сохранение жизни и здоровья работников.

2.3. Политика по охране труда включает:

- 1) обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;
- 2) соответствие условий труда на рабочих местах государственным требованиям охраны труда;
- 3) выполнение последовательных и непрерывных мер (мероприятий) по предупреждению происшествий и случаев ухудшения состояния здоровья работников, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, в том числе посредством управления профессиональными рисками;
- 4) учет индивидуальных особенностей работников, в том числе выбора оборудования, инструментов, сырья и материалов, средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 5) привлечение работников к участию в управлении охраной труда и обеспечении условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, посредством необходимого ресурсного обеспечения и поощрения такого участия;
- 6) непрерывное совершенствование и повышение эффективности СУОТ;
- 7) учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.

2.4. В Политике по охране труда отражены:

- 1) информация о соответствии условий труда на рабочих местах требованиям охраны труда и обязательства по предотвращению терроризма и ухудшению здоровья работников;
- 2) информация об учете специфики деятельности и вида (видов) осуществляемой деятельности, обуславливающих уровень профессиональных рисков работников;
- 3) порядок совершенствования функционирования СУОТ.

2.5. Политика по охране труда доступна всем работникам Учреждения, а также иным лицам, находящимся на территории, в зданиях и сооружениях организации.

2.6. Работников информируют о Политике по охране труда в рамках СУОТ.

2.7. Руководство Учреждения оценивает Политику по охране труда на актуальность и соответствие стратегическим задачам по охране труда и пересматривает в рамках оценки эффективности функционирования СУОТ.

2.8. Основные цели по охране труда (далее — цели) содержатся в Политике по охране труда и достигаются путем реализации процедур, предусмотренных разделом VI (функционирование СУОТ) настоящего Положения и документами, формируемыми на этапе организации проведения процедур для достижения целей.

2.9. Цели формулируются с учетом необходимости регулярной оценки их достижения, в том числе на основе измеримых показателей.

2.10. При планировании достижения целей руководство Учреждения определяет:

- 1) необходимые ресурсы;
- 2) ответственных лиц;
- 3) сроки достижения целей (цели могут быть долгосрочными и краткосрочными);
- 4) способы и показатели оценки уровня достижения целей;
- 5) влияние поставленных целей в области охраны труда на деятельность Учреждения.

3. Планирование СУОТ

3.1. При планировании СУОТ Учреждение рассматривает взаимосвязь между осуществляемой деятельностью, соблюдением государственных нормативных требований охраны труда, сформированными целями по охране труда и требованиями к функционированию СУОТ, как единое целое.

3.2. В плане мероприятий по улучшению условий труда отражаются:

1) мероприятия, разработанные на основании результатов проведенного анализа состояния условий и охраны труда на рабочих местах, оценки эффективности функционирования СУОТ, анализа достижения целей по охране труда и т.п.;

2) мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов специальной оценки условий труда;

3) мероприятия, разработанные по результатам управления профессиональными рисками оценки опасностей на рабочих местах, направленные на минимизацию их воздействия на работников и деятельность Учреждения;

4) сроки реализации по каждому мероприятию, проводимому при реализации процедур, определяющих функционирование СУОТ;

5) ответственные лица за реализацию мероприятий по охране труда на каждом уровне управления; е) выделяемые ресурсы и источники финансирования мероприятий, проводимых при реализации процедур, определяющих функционирование СУОТ.

3.3. Контроль за реализацией мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляет специалист по охране труда.

4. Обеспечение функционирования СУОТ

4.1. Специалист по охране труда информирует работников в рамках СУОТ:

1) о политике и целях в области охраны труда;

2) о системе стимулирования за соблюдение государственных нормативных требований охраны труда и об ответственности за их нарушение;

3) о результатах расследования несчастных случаев на производстве и микротравм (микроповреждений);

4) об опасностях и рисках на своих рабочих местах, а также разработанных в их отношении мерах управления.

4.2. Для обеспечения функционирования СУОТ специалист отдела кадров содействует специалисту по охране труда:

1) определяет необходимые компетенции работников, которые влияют или могут влиять на безопасность производственных процессов (включая положения профессиональных стандартов);

2) обеспечивает подготовку работников в области выявления опасностей при выполнении работ и реализации мер реагирования на их;

3) обеспечивает непрерывную подготовку и повышение квалификации работников в области охраны труда;

4) документирует информацию об обучении и повышении квалификации работников в области охраны труда.

4.3. Порядок информирования работников и порядок взаимодействия с работниками определен в ЛНА Учреждения. Стандарт организации разработан с учетом специфики деятельности организации, а также форм (способов) и рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая права на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня таких информационных материалов.

4.4. При информировании работников используют следующие формы доведения информации:

1) включение соответствующих положений в трудовой договор работника;

2) ознакомление работника с результатами специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков;

3) проведение совещаний, круглых столов, семинаров, конференций, встреч и переговоров заинтересованных сторон;

4) изготовление и распространение аудиовизуальной продукции — информационных бюллетеней, плакатов, иной печатной продукции, видео- и аудиоматериалов;

5) использование информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, на официальном сайте Учреждения;

6) размещение соответствующей информации в общедоступных местах;

7) проведение инструктажей, размещение стендов с необходимой информацией.

5. Распределение обязанностей между должностными лицами в сфере охраны труда

5.1. Распределение обязанностей в области охраны труда между должностными лицами Учреждения, а также работниками, осуществляется с учетом уровней управления в Учреждении.

5.2. Организация работы по охране труда и контроль за соблюдением работниками требований охраны труда возлагается на специалиста по охране труда. Специалист по охране труда подчиняется директору.

5.3. Обязанности в сфере охраны труда:

а) директор Учреждения:

- гарантирует права работников на охрану труда, включая обеспечение условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;
- организывает ресурсное обеспечение мероприятий по охране труда;

- обеспечивает соблюдение режима труда и отдыха работников;
- обеспечивает своевременное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, профессиональных рисков;
- организует безопасную эксплуатацию зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов и используемых в производстве сырья и материалов;
- организует безопасные рабочие места;
- принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья работников и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим первой помощи;
- обеспечивает создание и функционирование СУОТ;
- руководит разработкой организационно-распорядительных документов и распределяет обязанности в сфере охраны труда между заместителями руководителя, руководителями структурных подразделений и службой (специалистом) охраны труда;
- определяет ответственность заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и специалиста по охране труда за деятельность в области охраны труда;
- организует в соответствии с Трудовым кодексом РФ проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников (при необходимости);
- обеспечивает соблюдение установленного порядка обучения и профессиональной подготовки работников, включая подготовку по охране труда, с учетом необходимости поддержания необходимого уровня компетентности для выполнения служебных обязанностей, относящихся к обеспечению охраны труда;
- допускает к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;
- обеспечивает приобретение и функционирование средств коллективной защиты;
- организует проведение специальной оценки условий труда;
- организует управление профессиональными рисками;
- организует и проводит контроль за состоянием условий и охраны труда;

- содействует работе комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных работниками представительных органов;
- обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- своевременно информирует органы государственной власти о произошедших авариях, несчастных случаях и профессиональных заболеваниях;
- принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;
- организует исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности;
- по представлению уполномоченных представителей органов государственной власти отстраняет от работы лиц, допустивших неоднократные нарушения требований охраны труда.

б) директор через специалиста по охране труда, своих заместителей и руководителей структурных подразделений:

- обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в организации;
- приостанавливает работы в случаях, не соответствующих установленным требованиям охраны труда;
- обеспечивает доступность документов и информации, содержащих требования охраны труда, действующих у работодателя, для ознакомления с ними работников и иных лиц.

в) директор и его заместители обязаны обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, технологического и электрического оборудования, а также эксплуатации применяемых инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование СУОТ;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права;

- приобретение за счет средств учреждения и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет средств учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных

медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

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

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет, рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний инспекторов ГИТ в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- разработку и утверждение инструкций по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или

сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

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

г) специалист по охране труда:

- обеспечивает функционирование СУОТ;
- осуществляет организационно-методическое руководство деятельностью Учреждения в области охраны труда, организует надзор за состоянием охраны труда в структурных подразделениях Учреждения;
- осуществляет контроль за обеспечением работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации нормативной правовой и методической документацией в области охраны труда;
- контролирует соблюдение требований охраны труда в Учреждении, трудового законодательства в части охраны труда, режимов труда и отдыха работников, указаний и предписаний органов государственной власти по результатам контрольно-надзорных мероприятий;
- осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда;
- организует разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда, контролирует их выполнение;
- осуществляет оперативную и консультативную связь с органами государственной власти по вопросам охраны труда;
- участвует в разработке и пересмотре локальных актов по охране труда;
- участвует в организации и проведении подготовки к обучению по охране труда;
- контролирует обеспечение, выдачу, хранение и использование средств индивидуальной и коллективной защиты, их исправность и правильное применение;
- рассматривает и вносит предложения по пересмотру норм выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих веществ, продолжительности рабочего времени, а также продолжительности дополнительного отпуска по результатам специальной оценки условий труда;
- участвует в организации и проведении специальной оценки условий труда;
- участвует в управлении профессиональными рисками;

- организует и проводит проверки состояния охраны труда в структурных подразделениях Учреждения;
- дает указания об устранении имеющихся недостатков и нарушений требований охраны труда, контролирует их выполнение;
- участвует в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, ведет учет и отчетность по ним, анализирует их причины, намечает и осуществляет мероприятия по предупреждению повторения аналогичных случаев, контролирует их выполнение;
- при наличии в Учреждении электронного документооборота осуществляет документооборот в области охраны труда в электронной форме.

д) руководитель структурного подразделения:

- обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, в структурном подразделении работодателя;
- обеспечивает функционирование СУОТ;
- несет ответственность за ненадлежащее выполнение возложенных на него обязанностей в сфере охраны труда;
- распределяет обязанности в сфере охраны труда между своими подчиненными, в том числе делегирует им часть своих полномочий, определяет степень их ответственности;
- содействует работе комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных работниками представительных органов;
- обеспечивает своевременное проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников структурного подразделения;
- обеспечивает допуск к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;
- организует проведение подготовки по охране труда;
- организует выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;
- обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников структурного подразделения в соответствии с требованиями охраны труда;
- организует в структурном подразделении безопасность эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов и используемых в производстве сырья и материалов;

- участвует в организации проведения специальной оценки условий труда;
- участвует в организации управления профессиональными рисками;
- участвует в организации и проведении контроля за состоянием условий и охраны труда в структурном подразделении;
- принимает меры по предотвращению аварий в структурном

подразделении, сохранению жизни и здоровья работников структурного подразделения и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим в результате аварии первой помощи;

- принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев, произошедших в структурном подразделении, и профессиональных заболеваний работников структурного подразделения, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;

- своевременно информирует работодателя об авариях, несчастных случаях, произошедших в структурном подразделении, и профессиональных заболеваниях работников структурного подразделения;

- обеспечивает исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности, указаний (предписаний) службы (специалиста) охраны труда;

- обеспечивает наличие и функционирование в структурном подразделении необходимых приборов и систем контроля за производственными процессами;

- приостанавливает работы в структурном подразделении в случаях, установленных требованиями охраны труда;

- обеспечивает наличие в общедоступных местах структурного подразделения документов и информации, содержащих требования охраны труда, для ознакомления с ними работников структурного подразделения и иных лиц;

- при авариях и несчастных случаях, произошедших в структурном подразделении, принимает меры по вызову скорой медицинской помощи и организации доставки пострадавших в медицинскую организацию.

е) работники Учреждения обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6. Функционирование

Основными процессами по охране труда являются:

- 1) Специальная оценка условий труда (далее-СОУТ);
- 2) Оценка профессиональных рисков (далее - ОПР);
- 3) Проведение медицинских осмотров и освидетельствований работников;
- 4) Проведение обучения работников;
- 5) Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты;
- 6) Обеспечение безопасности работников подрядных организаций;
- 7) Санитарно-бытовое обеспечение работников;
- 8) Обеспечение режимов труда и отдыха работников;

- 9) Обеспечение социального страхования работников;
- 10) Взаимодействие с государственными надзорными органами, органами исполнительной власти и профсоюзного контроля;
- 11) Реагирование на аварийные ситуации, несчастные случаи и профессиональные заболевания;
- 12) Обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий и сооружений.

6.1. Специальная оценка условий труда

6.1.1. Порядок создания и функционирования комиссии по проведению специальной оценки условий труда (далее — СОУТ), а также права, обязанности и ответственность ее членов определены в приказе директора ГБУ СО КК «Сочинский КЦСОН Лазаревского района» от 15.12.2021 г. № 126.

6.1.2. Организационный порядок проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах в части деятельности комиссии по проведению СОУТ, порядок урегулирования споров по вопросам СОУТ, порядок использования результатов СОУТ определены в ЛНА Учреждения.

6.1.3. Порядок осуществления отбора и заключения гражданско-правового договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда, учитывающий необходимость привлечения к данной работе наиболее компетентной в отношении вида деятельности работодателя организации, установлен в ЛНА Учреждения.

6.2. Оценка профессиональных рисков

6.2.1. Управление профессиональными рисками в Учреждении представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами СУОТ и включающих в себя выявление опасностей, оценку профессиональных рисков (далее — ОНР) и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней, контроль и пересмотр выявленных профессиональных рисков.

6.2.2. Выявление (идентификация) опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, и составление их перечня (реестра) необходимо проводить с учетом рекомендаций по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей, утвержденных приказом Минтруда России от 31.01.2022 № 36.

6.2.3. Анализ и упорядочивание всех выявленных опасностей необходимо осуществлять исходя из приоритета необходимости исключения, снижения или поддержания на приемлемом уровне создаваемых ими профессиональных рисков с учетом не только штатных (нормальных) условий деятельности Учреждения,

но и случаев возможных отклонений в работе, в том числе связанных с возможными авариями и инцидентами на рабочих местах и подконтрольных Учреждению объектах.

6.2.4. Оценку уровня профессиональных рисков, связанных с выявленными опасностями, осуществлять для всех выявленных (идентифицированных) опасностей.

6.2.5. Методы оценки уровня профессиональных рисков работодателю необходимо определять с учетом характера деятельности Учреждения и сложности выполняемых работ. Допускается использование разных методов оценки уровня профессиональных рисков для разных процессов и работ.

6.2.6. Директор Учреждения обязан обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.2.7. Меры управления профессиональными рисками (мероприятия по охране труда) направляются на исключение выявленных в Учреждении опасностей или снижение уровня профессионального риска.

6.2.8. Примерный перечень опасностей, их причин (источников), а также мер по управлению/контролю рисков приведен в ЛНА Учреждения. Работники Учреждения вправе изменять перечень указанных опасностей или включать в него дополнительные опасности исходя из специфики своей деятельности.

6.3. Проведение медицинских осмотров и освидетельствований работников

6.3.1. Медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования в Учреждении проводятся в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса, Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, утвержденным приказом Минздрава от 28.01.2021 г. №29н, и приказом Минздрава от 20.05.2022 г. № 342н «Об утверждении Порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

6.3.2. Ответственность за организацию медосмотров в Учреждении возложена на специалиста по охране труда.

6.3.3. Согласно требованиям Трудового кодекса, Учреждение обеспечивает недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний. На основании частей 1 и 2 статьи 76 ТК работодатель обязан отстранить работника от работы при выявлении таких противопоказаний в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законодательством порядке.

6.3.4. Порядок проведения медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований в Учреждении закреплен в ЛНА Учреждения.

6.4. Проведение обучения работников

6.4.1. Организация обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, в Учреждении осуществляется в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464.

6.4.2. Согласно требованиям Трудового кодекса Российской Федерации, Учреждение обеспечивает недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае непрохождения ими в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда на основании части 1 статьи 76 ТК.

6.4.3. Порядок организации обучения по охране труда в Учреждении закреплен в ЛНА Учреждения.

6.5. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

6.5.1. Порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, включая организацию учета, хранения, дезактивации, химической чистки, стирки и ремонта средств индивидуальной защиты, установлен в ЛНА Учреждения.

6.5.2. Специалист по охране труда разрабатывает перечень профессий (должностей) работников и положенных им средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

6.5.3. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами производится по наименованиям, реквизитам и типовым нормам выдачи работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, применение которых обязательно.

6.5.4. Выдача работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств сверх установленных норм их выдачи или в случаях, не определенных типовыми нормами их выдачи, осуществляется в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и уровней профессиональных рисков.

6.6. Обеспечение безопасности работников подрядных организаций

6.6.1. Проведение подрядных работ или снабжение безопасной продукцией в Учреждении обеспечивается согласно разработанному ЛНА Учреждения.

6.6.2. В стандарте установлены ответственность подрядчика и порядок контроля со стороны Учреждения за выполнением согласованных действий по организации безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией.

6.6.3. Порядок безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией обеспечивается набором возможностей подрядчиков или поставщиков по соблюдению требований, включая требования охраны труда:

- 1) оказание безопасных услуг и предоставление безопасной продукции надлежащего качества;
- 2) эффективная связь и координация с уровнями управления работодателя до начала работы;
- 3) информирование работников подрядчика или поставщика об условиях труда у работодателя, имеющихся опасностях;
- 4) оценка подготовки по охране труда работников подрядчика или поставщика с учетом специфики деятельности Учреждения;
- 5) контроль выполнения подрядчиком или поставщиком требований в области охраны труда при нахождении в Учреждении.

6.6.4. Порядок обеспечения безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией по пункту 6.6.3 осуществляется при подписании Акта разграничения между подрядчиком и Учреждения в вопросах обеспечения мероприятий по охране труда и пожарной безопасности при проведении мероприятий в комплексе и последующем контроле в процессе проведения мероприятий.

6.7. Санитарно-бытовое обеспечение работников

6.7.1. Обеспечение санитарно-бытового обслуживания работников организации в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на директора Учреждения.

6.7.2. В Учреждении оборудованы санитарно-бытовые помещения — помещения для приема пищи, оборудованные мебелью, холодильниками и микроволновыми печами, отвечающими требованиям санитарной и пожарной безопасности.

6.7.3. В Учреждении оборудованы санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором для оказания первой помощи пострадавшим, установлены аппараты (устройства) для обеспечения работников чистой питьевой

водой. В Учреждении по установленным нормам размещены шкафы для хранения специальной одежды.

6.8. Обеспечение режимов труда и отдыха работников

6.8.1. Оптимальные режимы труда и отдыха работников в Учреждения обеспечиваются мероприятиями по предотвращению возможности травмирования работников, их заболеваемости из-за переутомления и воздействия психофизиологических факторов.

6.8.2. К мероприятиям по обеспечению оптимальных режимов труда и отдыха работников относятся:

- 1) обеспечение рационального использования рабочего времени;
- 2) организация сменного режима работы, включая работу в ночное время;
- 3) обеспечение внутрисменных перерывов для отдыха работников, включая перерывы для создания благоприятных микроклиматических условий;
- 4) поддержание высокого уровня работоспособности и профилактика утомляемости работников.

6.8.3. Для обеспечения оптимальных режимов труда и отдыха работников проводится производственный контроль соблюдения санитарных правил и выполнения санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий в Учреждении.

6.9. Обеспечение социального страхования работников

6.9.1. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является видом социального страхования и предусматривает:

- 1) обеспечение социальной защиты застрахованных и экономической заинтересованности субъектов страхования в снижении профессионального риска;
- 2) возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных настоящим Федеральным законом случаях, путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;
- 3) обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.9.2. Работники Учреждения подлежат обязательному пенсионному страхованию, обязательному медицинскому страхованию, обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральными законами.

6.9.3. Учреждение обязуется:

- 1) правильно исчислять, своевременно и в полном объеме уплачивать (перечислять) страховые взносы;
- 2) обеспечивать меры по предотвращению наступления страховых случаев, нести в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за необеспечение безопасных условий труда;
- 3) расследовать страховые случаи в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;
- 4) обучать застрахованных безопасным методам и приемам работы без отрыва от производства за счет средств страхователя.

6.10. Взаимодействие с государственными надзорными органами, органами исполнительной власти и профсоюзного контроля

6.10.1. Управление охраной труда осуществляется при непосредственном участии первичной профсоюзной организации.

6.10.2. В целях реализации механизмов консультаций и взаимодействия по охране труда Учреждение обеспечивает координацию и взаимодействие по охране труда с первичной профсоюзной организацией по следующим вопросам:

- 1) установление (определение) потребностей и ожиданий работников в рамках построения, развития и функционирования СУОТ;
- 2) установление целей в области охраны труда и планирование их достижения;
- 3) выявление опасностей, оценка уровня профессиональных рисков и формирование плана мероприятий по управлению профессиональными рисками и улучшению условий труда;
- 4) определение и закрепление в действующих ЛНА работодателя функциональных (в том объеме, в котором это применимо) обязанностей, ответственности и полномочий в области охраны труда;
- 5) установление (определение) механизмов консультирования и взаимодействия с работниками и (или) их уполномоченными представителями,

а также обеспечение их участия при обсуждении и решении вопросов по охране труда.

6.10.3. Взаимодействие с государственными надзорными органами, органами исполнительной власти по вопросам охраны труда осуществляет специалист по охране труда.

6.11. Реагирование на аварийные ситуации, несчастные случаи, микротравмы и профессиональные заболевания

6.11.1. С целью обеспечения и поддержания безопасных условий труда, недопущения случаев травматизма и профессиональной заболеваемости в Учреждении устанавливается порядок выявления потенциально возможных аварий, порядок действий в случае их возникновения.

6.11.2. Порядок действий при аварии осуществляется с учетом имеющихся и разрабатываемых планов реагирования на аварии и ликвидации их последствий, а также необходимости гарантировать в случае аварии:

- 1) невозобновление работы в условиях аварии;
- 2) защиту людей, находящихся в рабочей зоне, посредством использования внутренней системы связи и координации действий по ликвидации последствий аварии;
- 3) возможность работников остановить работу и/или незамедлительно покинуть рабочее место и направиться в безопасное место;
- 4) предоставление информации об аварии соответствующим компетентным органам, службам и подразделениям по ликвидации аварийных и чрезвычайных ситуаций, надежную связь работодателя с ними;
- 5) оказание первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве и при необходимости вызов скорой медицинской помощи (или оказание первой помощи при наличии у работодателя здравпункта), выполнение противопожарных мероприятий и эвакуации всех людей, находящихся в рабочей зоне;
- 6) подготовку работников для реализации мер по предупреждению аварий, обеспечению готовности к ним и к ликвидации их последствий, включая проведение регулярных тренировок в условиях, приближенных к реальным авариям.

6.11.3. С целью своевременного определения и понимания причин аварий, несчастных случаев, микротравм и профессиональных заболеваний в Учреждении устанавливается порядок расследования аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, порядок рассмотрения микротравм (ЛНА Учреждения).

6.11.4. Результаты реагирования на аварии, несчастные случаи, микротравмы и профессиональные заболевания оформляются в форме актов и справок с указанием корректирующих мероприятий по устранению причин, повлекших их возникновение. Результаты реагирования на аварии, несчастные случаи, микротравмы и профессиональные заболевания оформляются в форме актов и справок с указанием корректирующих мероприятий по устранению причин, повлекших их возникновение.

6.12. Обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий и сооружений

6.12.1. В Учреждении установлен систематический надзор за техническим состоянием несущих и ограждающих конструкций зданий и сооружений с целью своевременного обнаружения и контроля за устранением выявленных неисправностей и повреждений, возникших в процессе эксплуатации.

Основными задачами Учреждения в части обеспечения технической эксплуатации зданий и сооружений являются:

- 1) обеспечение сохранности, надлежащего технического состояния и постоянной эксплуатационной пригодности строительных конструкций зданий и сооружений, их санитарно-технического оборудования и системы энергообеспечения: водопровода, канализации, отопления, вентиляции и др.;
- 2) организация работ по улучшению состояния бытовых помещений, интерьера, архитектурно-эстетического вида зданий и сооружений.

6.12.2. Защита строительных конструкций зданий и сооружений от механических повреждений и перегрузок путем организации систематической уборки снега с покрытий зданий и сооружений, осмотров, ревизий и безотлагательных ремонтов конструкций и элементов в случае необходимости.

6.12.3. Поддержание в надлежащем техническом состоянии кровли зданий, водосточных труб, воронок, трубопроводов внутреннего водостока, канализации, теплоснабжения и др. для исключения замачивания грунтов у основания фундаментов и поддержания в зданиях и помещениях проектных температурно-влажностного, санитарно-гигиенического, противопожарного, взрывобезопасного и других режимов.

Своевременная подготовка зданий и коммуникаций к эксплуатации в зимних условиях.

Соблюдение правил и норм складирования, габаритов проходов и проездов как внутри зданий, так и при входах в них и на прилегающих к ним территориях.

6.12.4. Заведующий хозяйством несёт ответственность в соответствии с действующим законодательством:

- 1) за надлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в части

обеспечения правильной технической эксплуатации зданий и сооружений;

2) за нарушение требований Положения, за бездействие, проявленное в вопросах содержания, ухода и ремонта зданий и сооружений;

3) за несвоевременное принятие мер по выявлению и устранению угрожающих нормальной эксплуатации зданий и сооружений дефектов, возникающих в процессе их эксплуатации;

4) за невыполнение предписаний специалиста по охране труда, органов надзора и контроля по устранению нарушений правил технической эксплуатации зданий и сооружений.

6.12.5. Техническое состояние зданий и сооружений и уровень их эксплуатации должны определяться в процессе систематических наблюдений и периодических технических осмотров.

Периодические осмотры подразделяются на текущие, общие плановые и внеочередные.

Текущие периодические осмотры осуществляются работником, ведущим ежедневные (еженедельные) наблюдения. Текущие периодические осмотры должны проводиться в сроки, устанавливаемые службой технического осмотра по графикам, утвержденным в установленном порядке.

При общем плановом осмотре проводится визуальное обследование всех элементов и инженерных систем зданий и сооружений. При плановых осмотрах зданий и сооружений проверяются:

- 1) внешнее благоустройство;
- 2) фундаменты и подвальные помещения, встроенные котельные, насосные, тепловые пункты, элеваторные узлы, инженерные устройства и оборудование;
- 3) ограждающие конструкции и элементы фасада (балконы, лоджии, эркеры, козырьки, архитектурные детали, водоотводящие устройства);
- 4) кровли, чердачные помещения и перекрытия, надкровельные вентиляционные и дымовые трубы, коммуникации и инженерные устройства, расположенные в чердачных и кровельных пространствах;
- 5) поэтажно: перекрытия, капитальные стены и перегородки внутри помещений, санузлы, санитарно-техническое и инженерное оборудование;
- 6) строительные конструкции и несущие элементы технологического оборудования;
- 7) соблюдение габаритных приближений;
- 8) наружные коммуникации и их обустройство;
- 9) противопожарные устройства;

6.12.6. Общие плановые осмотры должны проводиться два раза в год: весной и осенью.

Весенний осмотр зданий и сооружений проводится с целью:

- 1) проверки технического состояния несущих и ограждающих конструкций и инженерных систем зданий и сооружений;
- 2) определения характера и опасности повреждений, полученных в результате эксплуатации зданий и сооружений в зимний период;
- 3) проверки исправности фонарей, механизмов открытия окон, ворот, дверей и других устройств, а также состояния желобов водостоков и ливнеприемников.

Осенний осмотр проводится с целью проверки готовности зданий и сооружений к эксплуатации в зимний период. При проведении осеннего осмотра производится проверка:

- 1) исправности фонарей, элементов открытия окон, ворот, дверей и других устройств;
- 2) наличия инструментов и инвентаря для очистки от снега;
- 3) исправности инженерных систем (отопления, водопровода, канализации и т. д.);
- 4) состояния водостоков, ливневой канализации, кровли.

Внеочередные осмотры зданий и сооружений проводятся после стихийных бедствий (пожаров, ураганных ветров, ливней, больших снегопадов) или аварий.

6.12.7. Результаты всех видов осмотров оформляются актами, в которых отмечаются обнаруженные дефекты, а также меры и сроки их устранения. Один из экземпляров приобщается к техническому журналу по эксплуатации зданий и сооружений.

7. Управление документами СУОТ

7.1. Организация управления документами СУОТ в Учреждении осуществляется в соответствии с ЛНА Учреждения, который содержит:

- 1) формы и рекомендации по оформлению локальных нормативных актов и иных документов, содержащих структуру системы;
- 2) обязанности и ответственность в сфере охраны труда для каждого структурного подразделения и конкретного исполнителя;
- 3) процессы обеспечения охраны труда и контроля;
- 4) необходимые связи между структурными подразделениями, обеспечивающие функционирование СУОТ.

7.2. Лица, ответственные за разработку и утверждение документов СУОТ, определяются на всех уровнях управления и оформляются приказом директора.

7.3. В Учреждении устанавливается порядок разработки, согласования, утверждения и пересмотра документов СУОТ, сроки их хранения.

7.4. В качестве особого вида документов СУОТ, которые не подлежат пересмотру, актуализации, обновлению и изменению, устанавливаются контрольно-учетные документы СУОТ (записи):

- 1) акты и иные записи данных, вытекающие из осуществления СУОТ;

- 2) журналы учета и акты записей данных об авариях, несчастных случаях, профессиональных заболеваниях;
- 3) записи данных о воздействии вредных (опасных) факторов производственной среды и трудового процесса на работников и наблюдении за условиями труда и за состоянием здоровья работников;
- 4) результаты контроля функционирования СУОТ.

8. Оценка результатов деятельности

8.1 В Учреждении разработан порядок контроля и оценки результативности функционирования СУОТ (ЛНА Учреждения), который включает:

- 1) оценку соответствия состояния условий и охраны труда требованиям охраны труда, соглашениям по охране труда, подлежащим выполнению;
- 2) получение информации для определения результативности и эффективности процедур;
- 3) получение данных, составляющих основу для принятия решений по совершенствованию СУОТ.

8.2 В Учреждении определяются основные виды контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур:

- 1) контроль состояния рабочего места, применяемого оборудования, инструментов, сырья, материалов, выполнения работ работником в рамках осуществляемых технологических и трудовых процессов, выявления профессиональных рисков, а также реализации иных мероприятий по охране труда, осуществляемых постоянно, мониторинг показателей реализации процедур;
- 2) контроль процессов, имеющих периодический характер выполнения: специальная оценка условий труда работников, обучение по охране труда, проведение медицинских осмотров, а также при необходимости психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- 3) учет и анализ несчастных случаев, профессиональных заболеваний, а также изменений государственных нормативных требований охраны труда, соглашений по охране труда, подлежащих выполнению, изменения существующих или внедрения новых технологических процессов, оборудования, инструментов, сырья и материалов;
- 4) регулярный контроль эффективности функционирования как отдельных элементов СУОТ, так и СУОТ в целом, в том числе с использованием средств аудио-, видео-, фотонаблюдения.

9. Улучшение функционирования СУОТ

9.1. В целях улучшения функционирования СУОТ определяют и реализуют мероприятия (действия), направленные на повышение качества контроля реализации процедур и исполнения мероприятий по охране труда, а также

результатов расследований аварий (инцидентов), несчастных случаев на производстве, микроповреждений (микротравм), профессиональных заболеваний, результатов контрольно-надзорных мероприятий органов государственной власти, предложений, поступивших от работников и (или) их уполномоченных представителей, а также иных заинтересованных сторон.

9.2. Процесс формирования корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ является одним из этапов функционирования СУОТ и заключается в разработке мероприятий по повышению эффективности и результативности как отдельных процессов (процедур) СУОТ, так и СУОТ в целом.

9.3. Порядок формирования корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ определен в ЛНА Учреждения с учетом специфики деятельности Учреждения.

9.4. Корректирующие действия разрабатывают в том числе на основе результатов выполнения мероприятий по охране труда, анализа по результатам контроля, выполнения мероприятий, разработанных по результатам расследований аварий (инцидентов), микроповреждений (микротравм), несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, выполнения мероприятий по устранению предписаний контрольно-надзорных органов государственной власти, предложений, поступивших от работников и (или) их уполномоченных представителей, а также иных заинтересованных сторон.

9.5. Процесс формирования корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ направлен на повышение эффективности и результативности СУОТ путем:

- 1) улучшения показателей деятельности организации в области охраны труда;
- 2) поддержки участия работников в реализации мероприятий по постоянному улучшению СУОТ;
- 3) доведения до сведения работников информации о соответствующих результатах деятельности организации по постоянному улучшению СУОТ.

9.6. Процессы СУОТ связаны между собой, поэтому их не рекомендуется рассматривать отдельно друг от друга.

10. Контроль и ответственность

10.1. Контроль деятельности работников, осуществляющих работу по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении, обеспечивают директор организации, служба (специалист) охраны труда, органы государственного надзора и контроля соблюдения требований охраны труда.

10.2. Ответственность за организацию работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности несет директор Учреждения.

10.3. Работники, выполняющие функции по обеспечению охраны труда и безопасности жизнедеятельности, несут ответственность:

- за выполнение, невыполнение, выполнение не в полном объеме своих функциональных обязанностей, определенных настоящим и должностными инструкциями;
- соблюдение установленных сроков расследования несчастных случаев;
- объективность выводов и решений, принятых ими по результатам проведенных расследований;
- достоверность представляемой информации;
- соответствие принятых решений действующему законодательству Российской Федерации.

11. Заключительные положения

11.1. Положение о СУОТ Учреждения устанавливает общие требования к организации работы по охране труда на основе НПА, принципов и методов управления, направленных на совершенствование деятельности по охране труда.

11.2. Положение о СУОТ принимается на неопределенный срок.

11.3. Оценку соответствия системы управления охраной труда проводят на основе ГОСТ 12.0.230.2-2015 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Оценка соответствия. Требования», который устанавливает основные требования и систематизирует процедуры принятия решений по оценке соответствия систем управления охраной труда требованиям ГОСТ 12.0.230-2007.

11.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

11.5. При разработке данного Положения использованы документы:

- 1) Приказ Минтруда от 29.10.2021 года № 776н «Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда»;
- 2) Национальный стандарт ГОСТ Р 12.0.007-2009 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию»;
- 3) Межгосударственный стандарт ГОСТ Р 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования»;
- 4) Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230.1- 2015 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007»;

5) Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230.2-2015 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Оценка соответствия. Требования».

Приложение № 3
к коллективному договору



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель
первичной профсоюзной организации
ГБУ СО КК «Сочинский КЦСОН
Лазаревского района»

А.В. Галустьян

«18» мая 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

ГБУ СО КК «Сочинский КЦСОН
Лазаревского района»

Т.М. Алейник

«18» мая 2023 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2023 – 2026 годы

Сот. лашение по СМ. А. 11. 1.										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	инструкций, правил (стандартов) по охране труда												
1.4.	Обучение по охране труда в обучающей организации (руководителей и специалистов)	руб.	-	60	1 раз в 3 года (согласно графика)	специалист по охране труда	27	-	27	-	-	-	-
1.5.	Обучение сотрудников по оказанию первой помощи	руб.	-	93	июнь 2025	специалист по охране труда	263	-	239	-	-	-	-
1.6.	Инструктажи по охране труда	-	-	бесплатно	согласно установленного графика/ по мере необходимости	специалист по охране труда, руководители структурных подразделений	-	-	-	-	-	-	-
1.7.	Приобретение стендов, наглядных материалов для уголка «Охрана труда», для проведения инструктажей по охране труда	руб.	-	3	в течении года	специалист по охране труда, заведующий хозяйством	-	-	-	-	-	-	-
1.8.	Контроль за состоянием условий труда на рабочих местах	-	-	бесплатно	в течении года	специалист по охране труда, руководители структурных подразделений	-	-	-	-	-	-	-
1.9.	Обучение по электробезопасности	руб.	-	бесплатно	в течении года	ответственный за электробезопасность	-	-	-	-	-	-	-
1.10.	Участие в проведении Всемирного дня	-	-	бесплатно	апрель	специалист по охране труда,	-	-	-	-	-	-	-

охраны труда						руководители структурных подразделений				
2. Технические мероприятия										
2.1. Осуществление общего технического осмотра зданий и других сооружений Учреждения на соответствие требованиям безопасной эксплуатации	-	-	бесплатно	1 раз в 6 месяцев	комиссия по охране труда	-	-	-	-	-
2.2. Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников	руб.	-	120	в течении года	заведующий хозяйством	-	-	-	-	-
2.3. Ремонт систем охранной сигнализации	руб.	-	30	по мере необходимости	специалист по охране труда	-	-	-	-	-
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия										
3.1. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими	руб.	-	1400	согласно утвержденного графика/ при приеме нового работника	специалист по охране труда, специалист по кадрам	263	239	-	-	-

	книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном порядке.											
3.2.	Приобретение аптечек первой медицинской помощи (приобретение медикаментов для медицинских аптечек)	руб.	-	9	1 раз в год	специалист по охране труда, заведующий хозяйством	-	-	-	-	-	-
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты												
4.1.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	Руб.	-	400	согласно нормам расхода	заведующий хозяйством	-	-	-	-	-	-
4.2.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	Руб.	-	130	1 раз в месяц	заведующий хозяйством	-	-	-	-	-	-
5. Мероприятия по пожарной безопасности												
5.1.	Обеспечение Учреждения	руб.	-	30	по мере необходимости	заведующий хозяйством,	-	-	-	-	-	-

первичными средствами пожаротушения	руб.	-	10	согласно утвержденного графика	специалист по охране труда	-	-	-	-
5.2. Организация обучения руководителей и специалистов по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности	руб.	-	10	согласно утвержденного графика	специалист по охране труда	-	-	-	-
5.3. Проведение инструктажей по пожарной безопасности, тренировочных мероприятий по эвакуации	-	-	бесплатно	согласно утвержденного графика	специалист по охране труда, ответственные лица	-	-	-	-
5.4. Организация проверки работоспособности систем и средств противопожарной защиты	-	-	бесплатно	1 раз в квартал	специалист по охране труда, заведующий хозяйством	-	-	-	-
5.5. Обеспечение беспрепятственных проходов к путям эвакуации и эвакуационным выходам	-	-	бесплатно	в течении года	руководители структурных подразделений	-	-	-	-
5.6. Обеспечение исправного состояния	Руб.	-	3	в течении года	специалист по охране труда,	-	-	-	-

знаков пожарной безопасности, в том числе обозначающих пути эвакуации и эвакуационные выходы								руководители структурных подразделений				
Итого:	2 288 000 руб. 00 коп											

**Приложение № 4
к коллективному договору**

Код
Форма по ОКУД
по ОКПО

ГБУ СО КК «Сочинский КЦСОН Лазаревского района»

наименование организации

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания представительного органа работников

от "18" мая 2023 года № _____

ПЕРЕЧЕНЬ

**Профессий и должностей, работа на которых дает право
на бесплатную выдачу специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной
защиты за счет работодателя**

Общая численность работников (фактическая)

**Нормы обеспечения специальной одеждой, специальным инвентарем работников,
занятых в организациях социального обслуживания Краснодарского края.**

(в соответствии с Постановлением главы администрации Краснодарского края от 26.01.2005 г. № 35, изменения от 28.09.2015 г. № 920)

№ п/п	Наименование структурного подразделения	Наименование рабочего места, профессии, должности	Краткое описание характера выполняемой работы.	Номер статьи ТК РФ, других законов, пункта, наименование раздела нормативного правового акта в соответствии, с которым установлена норма выдачи специальной одежды, специальной обуви и других (СИЗ)	5	6	На какой срок выдаются
1	2	3	4	5	6	7	

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель

директор

должность

Т.М. Алейник

расшифровка подписи



1	Социальный работник, непосредственно обслуживающий граждан пожилого возраста и инвалидов на дому	Непосредственно о обслуживающий граждан пожилого возраста и инвалидов на дому	Плащ или куртка* Костюм рабочий (женский или мужской)* Костюм женский (жакет и юбка или жакет и брюки) Костюм мужской (футболка, куртка, полукOMBинезон) Обувь зимняя утепленная* Обувь кожаная* Обувь резиновая* Обувь комнатная Перчатки (варежки) мужские, женские* Сумка-коляска Сумка хозяйственная Полотенце Косынка	1 штука на 2 года 1 штука на 1 год 1 штука на 2 года 1 штука на 2 года 1 пара на 2 года 1 пара на 1 года 1 пара на 1 год 1 пара на 1 год 1 пара на 1 год 1 штука на 1 год 1 штука на 1 год 1 штука на 0,5 года 1 штука на 1 год
2	Специалист по социальной работе срочного социального обслуживания, отделения мобильной помощи, профессиональная деятельность которого связана с разъездным характером работы		Плащ или куртка Костюм женский (жакет и юбка или жакет и брюки) Костюм мужской (футболка, куртка, полукOMBинезон) Обувь зимняя утепленная Обувь кожаная Обувь резиновая Перчатки (варежки) мужские, женские	1 штука на 2 года 1 штука на 2 года 1 штука на 2 года 1 пара на 2 года 1 пара на 1 год 1 пара на 1 год 1 пара на 1 год
3	Инструктор по труду, завхоз, сестра-хозяйка, младший обслуживающий персонал		Халат хлопчатобумажный	1 штука на 1 год

*-предоставляется социальному работнику, профессиональная деятельность которого связана с разъездным характером работы

Приложение № 5
к коллективному договору

Код	0301020
-----	---------

Форма по ОКУД
по ОКПО

ГБУ СО КК «Сочинский КЦСОН Лазаревского района»
наименование организации

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания представительного органа работников

от "18" мая 2023 года № _____

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, должностей и работ, для которых
установлены нормы бесплатной выдачи работникам
сmyвaющих и обезвреживающих средств за счёт
работодателя

Общая численность работников (фактическая)

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи
(в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н

№ п/п	Профессия, вид работы	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Социальный работник	Мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г. (мыло туалетное), 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

УТВЕРЖДАЮ



директор
должность

Т.М. Алейник

расшифровка подписи

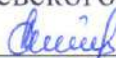
"18" мая 2023 года

2.	Водитель автомобиля	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с труднотемпываемыми, устойчивыми загрязнениями	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Очищающие кремы, гели, пасты		200 мл
3.	Уборщик служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкоотмываемыми загрязнениями	200 г. (мыло туалетное), 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкоотмываемыми загрязнениями	200 г. (мыло туалетное), 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Приложение № 6
к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

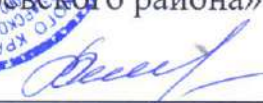
Председатель
первичной профсоюзной организации
ГБУ СО КК «Сочинский КЦСОН
Лазаревского района»


«18» мая 2023 г.

А.В. Галустян

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
ГБУ СО КК «Сочинский КЦСОН
Лазаревского района»


«18» мая 2023 г.

Т.М. Алейник

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей ГБУ СО КК «Сочинский КЦСОН Лазаревского района», которым подлежит иметь 1 группу по электробезопасности
неэлектротехническому персоналу:

1. Директор
2. Заместитель директора
3. Специалист по охране труда
4. Специалист гражданской обороны
5. Заведующий хозяйством
6. Юрисконсульт
7. Специалист по кадрам
8. Программист
9. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования
10. Экономист
11. Техник
12. Кассир
13. Специалист по социальной работе
14. Социальный работник
15. Водитель автомобиля
16. Парикмахер
17. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
18. Сторож
19. Уборщик территорий
20. Уборщик служебных помещений

**Приложение № 7
к коллективному договору**

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель
первичной профсоюзной организации
ГБУ СО КК «Сочинский КЦСОН
Лазаревского района»

А.В. Галустян

А.В. Галустян

«18» мая 2023 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
ГБУ СО КК «Сочинский КЦСОН
Лазаревского района»

Т.М. Алейник

Т.М. Алейник

«18» мая 2023 г.

ПЛАН

мероприятий по улучшению условий и охране труда на 2023 г.

№	Наименование мероприятий	Ответственный	Срок	Отметка
1	Назначить приказом ответственных лиц по ОТ и ПБ	Директор	январь	
2	Разработать программу обучения по ОТ	Ответственный по ОТ	январь	
3	Провести обучение работников по ОТ согласно программе обучения	Руководители структурных подразделений	Согласно графику	
4	Проводить проверку знаний у работников по ОТ	Руководители структурных подразделений	Согласно графику	
5	Проводить День охраны труда	Директор	Поквартально	
6	Проводить все виды инструктажей по ОТ и ПБ	Руководители структурных подразделений	Регулярно	
7	Провести обучение по электробезопасности	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	В течение года	
8	Разработать план организационно-технических мероприятий по предупреждению ДТП, ОТ и ПБ водителей	Техник	январь	
9	Обеспечить работников средствами индивидуальной защиты	Руководители структурных подразделений	По окончании срока носки	
10	Обеспечить смывающими и обезвреживающими средствами согласно перечню	Руководители структурных подразделений	Регулярно	
11	Проводить предварительные и периодические медосмотры	Ответственный по ОТ	Регулярно	
12	Обеспечение рабочих мест аптечками	Заведующий хозяйством	Регулярно	
13	Устранять нарушения, выявленных при проведении специальной оценки условий труда	Руководители структурных подразделений	Согласно графику	

Приложение № 8
к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

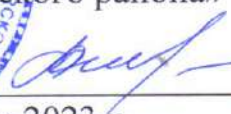
Председатель
первичной профсоюзной организации
ГБУ СО КК «Сочинский КЦСОН
Лазаревского района»

 А.В. Галустян
«18» мая 2023 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
ГБУ СО КК «Сочинский КЦСОН
Лазаревского района»

 Т.М. Алейник
«18» мая 2023 г.

Перечень
должностей работников, которым предоставляется
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день
(указывается продолжительность отпуска)

№ п/п	Должность	Количество календарных дней	Основание
1	Директор учреждения	14	ст.119 ТК РФ п.3.2.3 КД
2	Заместитель директора	7	ст.119 ТК РФ п.3.2.3 КД
3	Специалист по социальной работе	7	ст.119 ТК РФ п.3.2.3 КД
4	Заведующий хозяйством	7	ст.119 ТК РФ п.3.2.3 КД
5	Юрисконсульт	7	ст.119 ТК РФ п.3.2.3 КД
6	Специалист по кадрам	7	ст.119 ТК РФ п.3.2.3 КД
7	Экономист	7	ст.119 ТК РФ п.3.2.3 КД
8	Социальный работник	7	ст.119 ТК РФ п.3.2.3 КД
9	Специалист по охране труда	5	ст.119 ТК РФ п.3.2.3 КД
10	Специалист гражданской обороны	5	ст.119 ТК РФ п.3.2.3 КД
11	Водитель	5	ст.119 ТК РФ п.3.2.3 КД

Приложение № 9 к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель
первичной профсоюзной организации
ГБУ СО КК «Сочинский КЦСОН
Лазаревского района»

_____ А.В. Галустьян
«18» мая 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
ГБУ СО КК «Сочинский КЦСОН
Лазаревского района»

Т.М. Алейник



ФОРМА РАСЧЁТНОГО ЛИСТА

Организация (отдел)

Расчетный лист за

ФНО

принят(а)

Должность

Таб. №:

Норма дней:

Мес	ИФ	Дни	Часы	Начисл.	Удерж.	Вид	%
Итого							
К выплате:				0,00			
Ит.Нач.		Ит.НДФЛ		Ит.вычет		Мат.Пом.	
ЕТСВ							

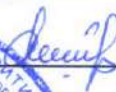
Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 89 (восемьдесят девять) листов

Директор учреждения

Председатель первичной
профсоюзной организации



Т.М. Атейина



А.В. Галустян

