Представитель работников
Председатель профкома
Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Ленинского района»

_____В.А.Бартош
27 января 2025г.

Директор Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Ленинского района»

_____ Е.А.Гуменюк
27 января 2025г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Ленинского района»

Срок действия: с 27 января 2025 года по 26 января 2028 года

Вступает в силу с 27 января 2025 года.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор, заключенный на срок действия: с 27 января 2025 года по 26 января 2028 года, является правовым актом, регулирующим социально - трудовые и связанные с ними отношения в Государственном бюджетном учреждении Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Ленинского района», сокращенно ГБУ РК «ЦСО Ленинского района» (далее - Учреждение), заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - Государственное бюджетное учреждение Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Ленинского района», представленный в лице директора Гуменюк Елена Александровна, действующей на основании Устава учреждения (далее - «Работодатель»), и **Работники** Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Ленинского района», представленные первичной профсоюзной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в лице ее выборного органа - Профсоюзного комитета (далее - «Профком»), в лице Бартош Вероники Анатольевны, действующей на основании Общего положения о первичных организациях Профсоюза.

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности деятельности Учреждения;

обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;

улучшения качества работы Работников и повышение конкурентоспособности Учреждения;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

практической реализации принципов социального партнерства;

поддержания благоприятного психологического климата среди Работников Учреждения.

1.3.Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников Учреждения, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

В случае если Стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения или будут заключены новые Отраслевое, Региональное или Территориальное соглашения, Работодатель и Профком обязуются в течении трех месяцев провести коллективные переговоры о соответствующем изменении и дополнении настоящего коллективного договора.

1.4. В коллективном договоре конкретизируются основные положения, подлежащие отражению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ), определяются нормы трудового права, не урегулированные законодательством Российской Федерации.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Ленинского района», принятых на условиях трудового договора, Работодателя.

1.7. Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников Учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Учреждения.

1.8. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии коллективного договора являются минимальными и обязательными для исполнения Сторонами коллективного договора.

1.9. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся в соответствии со ст. 44 ТК РФ по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.11. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех Работников Учреждения, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу.

1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

-в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим коллективный договор;

-при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения – в течение всего срока реорганизации;

-при смене формы собственности Учреждения – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

-при ликвидации Учреждения – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

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

1.13. Работодатель обязуется в семидневный срок направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, равно как и все возможные последующие его изменения и дополнения на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду – ст. 50 ТК РФ.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации прием на работу Работника оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданном на основании заключенного между Работодателем и Работником письменного трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с действующими коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст.ст. 67, 68 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

Условия найма, труда, отдыха, оплаты труда Работников, принятых на определенный срок, не могут быть хуже или ниже соответствующих условий для постоянных Работников, определенных в настоящем коллективном договоре.

Содержание трудового договора, заключаемого с Работником, носит индивидуальный характер.

2.4. Условия трудовых договоров Работников не могут быть изменены и не могут пересматриваться Работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия Работника.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенных трудовых договоров. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.6. Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий работников Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.7. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации Работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

2.8. Каждому Работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также согласно документам образовательной организации, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии соответствующих вакансий.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома (Приложение № 1).

3.2. Для работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

Помощникам по уходу, работающим в рамках системы долговременного ухода, устанавливаться режим гибкого рабочего времени при котором:

-продолжительность рабочей недели не более 40 часов;

-продолжительность рабочей недели устанавливается с учетом производственной необходимости: пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя;

-время начала работы: с 7.00 до 22.00 часов. Конкретное время начала и окончания ежедневного рабочего дня определяется с учётом производственной необходимости;

-перерыв для отдыха и питания устанавливается продолжительностью не менее 30 минут. Конкретный период приема пищи определяется в соответствии с графиком работы и индивидуальной потребностью помощника по уходу (ст. 100 ТК РФ).

3.3.Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников Учреждения, составляющей 40 часов в неделю. Инвалидам I-II группы устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.4. Для женщин, работающих в сельской местности, предоставляется по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы;

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.263.1 ТК РФ)

3.5. Для отдельных Работников Учреждения при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором (Приложение № 2).

3.6. К работе в ночное время (с 22 часов до 06 часов) Работники допускаются с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 96 ТК РФ).

3.7. Привлечение к сверхурочной работе – работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени за учетный период, производится Работодателем в случаях и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

3.8. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия Работников в исключительных случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

3.9. Стороны договорились, что оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится согласно ст. 153 ТК РФ.

В выходные и нерабочие праздничные дни с учетом специфики работы учреждения (при необходимости или чрезвычайных обстоятельствах) может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных производственных вопросов. К дежурству привлекаются только руководящие Работники и специалисты. Дежурство работников компенсируется не менее чем двойной оплатой либо, по желанию Работника, предоставлением другого дня отдыха той же продолжительности (ст. 153 ТК РФ).

3.10. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 или детей-инвалидов до 16 лет;

- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц;

3.11. Накануне нерабочего праздничного дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

3.12. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.13. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими Работниками.

3.14. Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня. Запрещается устанавливать инвалидам I-II группы ненормированный рабочий день.

3.15. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников (согласованный) график ежегодных отпусков.

3.16. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

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

3.18. Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.19. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с Профкомом ежегодные отпуска предоставляются в летнее или другое удобное для них время.

3.20. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.

3.21. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков Работникам Учреждения предоставляются отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с вступлением в брак Работника до 5 календарных дней;
- в случаях рождения в семье Работника ребенка до 5 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников до 5 календарных дней;
- работникам, имеющим детей школьного возраста: если ребёнок идет в 1 класс-1 день (1 сентября) и на «Последний звонок в связи с окончанием школы (9,11 класс) – 1 календарный день.

3.22. Работодатель создает необходимые условия для прохождения Работниками диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ).

3.23. Работодатель предоставляет донорам оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы (ст. 186 ТК РФ).

3.24 Работодатель предоставляет по желанию работника, прошедшего вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дополнительных дня отдыха.

IV. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Система оплаты труда Работников, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливаются по категориям Работников в соответствии с Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», Постановления Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым и установлении выплат стимулирующего характера», Постановления Совета министров Республики Крым от 23.12.2014 г. № 562 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания» с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

4.2. Работодатель предоставляет по запросу Профкома необходимую информацию о размере и расходовании фонда оплаты труда, информирует Профком о проектах приказов, других локальных нормативных актах, устанавливающих или изменяющих системы оплаты труда, компенсирующие и стимулирующие выплаты Работникам. При этом заявления (жалобы) Работников – членов Профсоюза по вопросам оплаты труда, рассматриваются Работодателем с участием представителя Профкома.

4.3. Работодатель гарантирует установление размера минимальной заработной платы в размере не менее прожиточного минимума.

4.4. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже должностного оклада по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, соглашениями, настоящим коллективным договором компенсационных выплат.

4.5. Работодатель обязуется:

4.5.1. Производить доплату за каждый час работы в ночное время в размере 20 % тарифной ставки (оклада);

4.5.2. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день в размере одинарной дневной ставки сверх оклада. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

4.5.4.Осуществлять дополнительные выплаты Работникам в соответствии с Положением о системе оплаты труда, утвержденным соответствующим приказом Учреждения.

4.5.5. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:

-за первую половину месяца 15 числа;

-за вторую половину месяца 30 числа.

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным (нерабочим) днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.5.6. Установить размер заработной платы за первую половину месяца 40% от суммы оклада и доплат. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

4.5.7. Экономия фонда оплаты труда может быть использована как на премирование работников, так и на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление).

Порядок и условие осуществления выплат социального характера, включая материальную помощь (в том числе на оздоровление), устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.5.8. При направлении работника в служебную командировку гарантировать сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, в пределах утвержденных нормативно — правовыми актами Правительства Российской Федерации, а именно :
- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

4.5.9.Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию общеобразовательные учреждения профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм заочной и очной - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет гарантии и компенсации в соответствии с трудовым кодексом РФ и ст. 17 Федерального закона от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

4.5.10.За работниками, направленными работодателем на профессиональную переподготовку и повышение квалификации сохраняются все гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.

4.6. Часть средств, получаемых Учреждением от приносящей доход деятельности, может направляться на стимулирование труда работников учреждения сверх бюджетных ассигнований.

4.7. Заработная плата руководителю и иным должностным лицам Учреждения выплачивается в те же сроки, что и всем Работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда Работников.

V.ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата Работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

5.2. При принятии решения о ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников Учреждения может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

5.3. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ ,

производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации Учреждения в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

5.4. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Учреждения, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

5.5. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

Работодатель с письменного согласия Работника вправе 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.

5.6. При сокращении численности или штата Работников Учреждения Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

6.1. В целях обеспечения каждого работника здоровыми и безопасными условиями труда, соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель :

6.1.1. обязан :

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами по охране труда, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления первичной профсоюзной организации о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах в Профком;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- проводить специальную оценку условий труда каждого рабочего места в соответствии с требованиями действующего законодательства

- проводить мероприятия в области охраны труда в соответствии с Положением о системе управления охраной труда Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Ленинского района» .

6.1.2 Работодатель через своих заместителей, руководителей отделений, специалиста по охране труда:

- обеспечивает наличие и функционирование необходимых приборов и систем контроля за производственными процессами;
- приостанавливает работы в случаях, установленных требованиями охраны труда;
- обеспечивает доступность документов и информации, содержащих требования охраны труда, действующие у работодателя, для ознакомления с ними сотрудников и иных лиц.

6.1.3 Работодатель обязан обеспечить:

- в соответствии с СОУТ и действующим законодательством организовать прохождение предварительных (при приеме на работе) и периодических медицинских осмотров для категории лиц, подлежащих обязательному медицинскому осмотру, с сохранением за работниками места работы и среднего заработка.

- безопасность Работников при эксплуатации зданий и сооружений.

-применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- осуществлять обеспечение социальных работников специальной одеждой, обувью и инвентарем в пределах средств, предусмотренных Планом финансово-хозяйственной деятельности на эти цели в текущем финансовом году, согласованным с Министерством труда и социальной защиты Республики Крым (Приложение №3);

- осуществлять обеспечение помощников по уходу средствами индивидуальной защиты в соответствии с перечнем и нормами, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Республики Крым;

-приобретать и выдавать специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, в соответствии с установленными нормами, в том числе за счет приносящей доход деятельности (Приложение №4,5);

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

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

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, проведение инструктажа по охране труда, а также противопожарной и электробезопасности;

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

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах;

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

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- беспрепятственный допуск представителей Профкома в Учреждения для проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

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

- оплату труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда в размерах не менее 4% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.2. Для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) для категории лиц, подлежащих обязательному медицинскому осмотру, в соответствии с действующим законодательством, другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

- содержать в чистоте свое рабочее место;

- перед началом рабочей смены (рабочего дня) проводит осмотр своего рабочего места;

-следить за исправностью оргтехники, оборудования и инструментов на своем рабочем месте;

- проверять в отношении своего рабочего места наличие и исправность ограждений, предохранительных приспособлений, блокировочных и сигнализирующих устройств, средств индивидуальной и групповой защиты, состояние проходов, переходов, площадок, лестничных устройств, перил, а также отсутствие их захламленности и загромождений;

- о выявленных при осмотре своего рабочего места недостатках докладывать своему непосредственному руководителю и действовать по его указанию;

- принимает меры по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.2.1. Работники имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

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

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение со стороны работодателя средствами индивидуальной защиты;

- обращение в профессиональные союзы, их объединения по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ними несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

6.2.2 Работник несет дисциплинарную ответственность за невыполнение требований охраны труда.

6.3. Руководитель Учреждения, заместитель руководителя Учреждения, заведующие отделениями, а также специалист по охране труда Учреждения обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в установленном порядке .

Для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, проводится обязательный инструктаж по охране труда.

6.4. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

6.5. Работодатель вправе привлекать средства от приносящей доход деятельности на проведения мероприятий по охране труда (в том числе обучение сотрудников).

6.6. В организации из представителей работодателя представителей работников создается на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда для совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах указанных проверок.

6.7 Специалист по охране труда:

- организует и обеспечивает функционирование СУ ОТ;
- осуществляет руководство организационной работой по охране труда у работодателя, координирует работу отделений работодателя;
- организует размещение в доступных местах наглядных пособий и современных технических средств для проведения подготовки по охране труда;
- осуществляет контроль за обеспечением сотрудников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации нормативной правовой и методической документацией в области охраны труда;
- контролирует соблюдение требований охраны труда у работодателя, трудового законодательства в части охраны труда, режимов труда и отдыха сотрудников, указаний и предписаний органов государственной власти по результатам контрольно-надзорных мероприятий;
-разрабатывает проекты локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления 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;
- проводит изучение условий труда на рабочих местах;
- участвует в организации и проведении подготовки по охране труда;
- контролирует и обеспечивает выдачу, хранение и использование средств индивидуальной и коллективной защиты, их исправность и правильное применение;
- организовывает работу комиссии, по специальной оценке, условий труда, подготавливает документацию, связанную с проведением специальной оценки условий труда;
-участвует в организации и проведении специальной оценки условий труда;
- участвует в управлении профессиональными рисками;
- принимает участие в разработке мероприятий, направленных на предупреждение профессиональных заболеваний и несчастных случаев на

производстве, оказывает организационную помощь по выполнению разработанных мероприятий;

- проводит вводные инструктажи по охране труда координирует проведение первичного, периодического, внеочередного и целевого инструктажа;

-организует и проводит проверки состояния охраны труда в отделениях работодателя;

- осуществляет контроль за организацией и обеспечивает проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований сотрудников (при необходимости);

- дает указания (предписания) 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.

6.8 Заместитель директора, заведующий отделением :

- обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, в отделениях;

- обеспечивает функционирование СУ ОТ;

- несет ответственность за ненадлежащее выполнение возложенных на него обязанностей в сфере охраны труда;

- организует (проводит) проведение первичного, периодического, внеочередного и целевого инструктажа по охране труда;

-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;

-контролирует правильное применение сотрудниками выданной специальной одежды, специальной обуви, других средств защиты;

-не допускает сотрудника к выполнению работ при отсутствии и неправильном применении специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты;

-содействует работе комиссии по охране труда, представителя от профсоюзной организации - уполномоченного по охране труда;

-обеспечивает своевременное проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований сотрудников (при необходимости);

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

-организует безопасность эксплуатации помещений, оборудования, безопасность технологических процессов;

-обеспечивает правильную эксплуатацию оборудования и инструментов, не допускает загроможденности и захламленности рабочих мест, проходов и проездов;

-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;

-принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья сотрудников 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, происшедших в организации, и профессиональных заболеваний сотрудников, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;

-своевременно информирует работодателя об авариях, несчастных случаях, и профессиональных заболеваниях сотрудников ;

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

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

-приостанавливает работы в случаях, установленных требованиями охраны труда;

-отстраняет от работы сотрудников, находящихся в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения, с соответствующим документальным оформлением указанного факта, сообщает об этом работодателю;

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

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

-обеспечивает сохранение обстановки на рабочем месте, при которой произошел несчастный случай, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств; а в случае невозможности ее сохранения фиксирует сложившуюся обстановку; а в случае возможного развития аварии принимает необходимые предупредительные меры по обеспечению безопасности сотрудников;

-несет ответственность за невыполнение сотрудниками требований охраны труда.

VII. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

7. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

7.1. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплату труда;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности и охраны труда Работников;
- поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- проведение активной молодежной политики, направленной на защиту интересов молодых Работников и членов их семей;
- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

7.2. Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также дополнительно на следующих принципах:

7.2.1. Совместная работа представителей Работодателя и Работников в лице Профкома по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;

7.2.2. Приостановка по требованию Профкома исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства Российской Федерации, условия отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;

7.2.3. Проведение по окончании года собраний (конференций) работников по обсуждению итогов производственной, финансово-экономической деятельности Учреждения с информацией Работодателя и Профкома о проделанной работе и предстоящих перспективах (ст. 53 ТК РФ).

7.3. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Профсоюза как единственного полномочного представителя Работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющего функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора, строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, ТК РФ, Законом № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", отраслевыми, региональными и территориальными соглашениями и обязуется всемерно содействовать ее деятельности.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

8. Профком обязуется:

8.1. Способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

8.2. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными законодательством Российской Федерации, Уставом, Общим положением о первичной профсоюзной организации.

8.3. Представлять и защищать интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих первичной профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

8.4. Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, Соглашениям, принятых локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;

8.5. Представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

8.6. Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;

8.7. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации Работников организации;

8.8. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

8.9. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда Российской Федерации в Учреждении. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;

8.10. Готовить предложения, направленные на улучшение условий, охраны труда и здоровья Работников в Учреждении;

8.11. Оказывать необходимую консультационную помощь членам Профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Российской Федерации;

8.12. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем графиков профилактических и периодических осмотров Работников Учреждения;

8.13. Контролировать обязательность прохождения предварительного медицинского осмотра при заключении Работодателем трудового договора с молодыми Работниками, не достигшими совершеннолетия;

8.14. Обеспечить контроль за соблюдением Работодателем социально-трудовых прав и гарантий, установленных для работающей молодежи законодательством Российской Федерации, Соглашениями и настоящим коллективным договором;

8.15. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Профсоюза;

8.16. Информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;

8.17. Поощрять молодежный профсоюзный актив организации, ведущий общественную работу;

8.18. Обеспечить контроль за соблюдением прав Работников на обязательное социальное страхование;

8.19. Выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

8.20. Способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

8.21. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам;

8.22. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых стало известно в результате ведения переговоров по коллективному договору.

8.23. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда Российской Федерации, привлечения должностных лиц Учреждения к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора;

8.24. В период действия коллективного договора при его выполнении Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

8.25. По решению и за счет профсоюзной организации (членских взносов) производить поощрительные выплаты членам профсоюза, проработавшим в учреждении не менее полугода.

8.26. В случае смерти работника учреждения (члена профсоюзной организации) за счет профсоюзной организации (членских взносов) произвести выплату материальной помощи близким родственникам в размере 10000руб.

8.27. По решению и за счет профсоюзной организации (членских взносов) произвести выплату работнику учреждения (члену профсоюзной организации) за счет профсоюзной организации материальную помощь для оплаты лечения в случае тяжелого заболевания (длительный больничный, операция) в размере 5000руб.

IX. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель, должностные лица Учреждения оказывают содействие первичной профсоюзной организации, Профкому в их деятельности.

Работодатель рассматривает обращение Профкома о нарушении руководителем структурного подразделения Учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, принимает меры по его устранению.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа – Профкома Работодатель обязуется:

9.2.1. Не препятствовать уполномоченным представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

9.2.2. Предоставлять Профкому по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню;

9.2.3. Обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений Работников – членов Профсоюза, а также Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией;

9.2.4. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступных для всех Работников местах.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем;

9.2.5. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи;

9.2.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники;

9.2.7. Обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома;

9.2.8. Проводить консультации с Профкомом по вопросам принятия в Учреждения локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профкомом;

9.2.9. Обеспечивать участие председателя или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне руководства;

9.2.10. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление

через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в Учреждении;

9.2.11. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

10.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет Работодателя на срок не более трех месяцев в течение года.

10.4. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

10.5. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

10.7. Итоги выполнения коллективного договора за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании (конференции) Работников.

С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

Отчету должна предшествовать проверка хода выполнения коллективного договора. По результатам проверки составляется акт.

10.8. За нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору представители Работодателя могут привлекаться к ответственности в соответствии со ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации «Об

административных правонарушениях», Профком – в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о первичной профсоюзной организации.

Должностные лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением коллективного договора, привлекаются к ответственности в установленном законом порядке (ст. 54 ТК РФ, ст. 5.29 Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушениях»).

10.9. По требованию Профсоюза Работодатель обязуется расторгнуть трудовой договор с должностным лицом или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство Российской Федерации о профессиональных союзах, не выполняет обязательств по настоящему коллективному договору, отраслевому соглашению (ст. 30 Закона № 10-ФЗ).

10.10. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

10.11. За невыполнение обязательств, принятых Профкомом, виновные в том члены Профкома несут ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза.

10.12. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в орган по труду.

10.13. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

10.14. В случае пересмотра норм законодательства Российской Федерации в сторону снижения прав и гарантий Работников на период действия коллективного договора Учреждения, соблюдаются прежние нормы.

10.15. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

10.16. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, неурегулированных разногласий между Работодателем и Работником по вопросам применения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), за исключением споров, по которым действующим законодательством установлен другой порядок их рассмотрения, в организации образуется комиссия по трудовым спорам, формируемая и действующая согласно требований ТК РФ и Положения о комиссии по трудовым спорам, утверждаемого Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации - глава 60 ТК РФ.

10.17. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

10.18. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

Представитель работников председатель профкома ГБУ РК «ЦСО Ленинского района»	Представитель работодателя директор ГБУ РК «ЦСО Ленинского района»
_____В.А.Бартош 27 января 2025г.	_____Е.А.Гуменюк 27 января 2025г.

XI. Перечень
приложений к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка.

2. Перечень должностей, имеющих право на дополнительный отпуск в связи с ненормированным рабочим днем.

3. Перечень и нормы обеспечения социальных работников организаций социального обслуживания, отнесенных к ведению Министерства труда и социальной защиты Республики Крым, специальной одеждой, обувью и инвентарем.

4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды .

5. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи.

Приложение № 1
к коллективному договору
ГБУ РК «ЦСО Ленинского
района»

Правила внутреннего трудового распорядка
Государственного бюджетного учреждения
Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан
пожилого возраста и инвалидов Ленинского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Ленинского района» (далее - работодатель) регламентируют 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.

1.2. Правила призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, совершенствованию организации труда.

1.3. Понятия используемые в настоящих Правилах :

- Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем.
- Работодатель — юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работником.

2. Порядок приема, увольнения работников

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с главой 10 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- санитарную книжку (категории лиц, подлежащих обязательному медицинскому осмотру);

- справку о прохождении медицинского осмотра (категории лиц, подлежащих обязательному медицинскому осмотру);

- справку об отсутствии судимости.

2.2. При заключении трудового договора обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.3. В отдельных случаях, с учётом специфики работы, законодательством Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.4. По желанию работника Работодатель продолжает вести трудовую книжку в бумажном виде и одновременно формировать сведения в электронной форме.

2.5. Для лиц, впервые поступающих на работу, предусмотрено ведение сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

2.6. Приём на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

2.7. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у Работодателя. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.8. Приказ о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.9. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с настоящими правилами, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.10. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.11. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.12. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.13. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.14. Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

-лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.15. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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

2.17. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учёта мнения первичной профсоюзной организации и без выплаты выходного пособия.

2.18. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.19. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

2.20. 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 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.

2.21. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не более двух месяцев со дня увольнения (с учетом 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.

2.22. 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 недееспособным 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).

2.23. 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 роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 4 часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

2.24.Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

2.25. При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

3. Основные права и обязанности работника

3.1. 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, предоставления 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.

3.2. 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 организации;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

3.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в должностной инструкции.

4. Ответственность работника

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

4.2. До наложения взыскания, Работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

4.3. 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 учёт мнения первичной профсоюзной организации учреждения.

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

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

4.5. Приказ 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.

4.6. 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 первичной профсоюзной организации учреждения.

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

4.8. Работник обязан возместить Работодателю причинённый ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежит. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

4.9. Работник несёт материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причинённый им Работодателю, так и за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба, причиненного работникам третьим лицам.

4.10. Работник, причинивший ущерб Работодателю, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.11. Работодатель обязан доказать размер причинённого ему ущерба.

5. Основные права и обязанности работодателя

5.1. Работодатель 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 коллективный договор;
- 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 вступает в них.

5.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

6. Ответственность работодателя

6.1. Работодатель обязан в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

6.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель несёт ответственность, предусмотренную действующим законодательством РФ.

6.3. Моральный вред, причинённый работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением работника и Работодателя.

6.4.Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя. При этом договорная ответственность Работодателя перед работником не может быть ниже, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

6.5. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения Работодателя от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

6.6. Материальная ответственность Работодателя наступает за ущерб, причинённый им работнику в результате его виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, общими выходными днями считать (суббота, воскресенье и праздничные дни). Режим работы с понедельника по четверг с 8.00 до 17.00, пятница с 8.00 до 15.45, обеденный перерыв с 12.00 до 12.45.

7.2.Сократить на один час продолжительность рабочего времени накануне предшествующего нерабочему праздничного дня.

7.3. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями субботой и воскресеньем.

Помощникам по уходу, работающим в рамках системы долговременного ухода, устанавливаться режим гибкого рабочего времени при котором:

-продолжительность рабочей недели не более 40 часов;

-продолжительность рабочей недели устанавливается с учетом производственной необходимости : пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя;

-время начала работы: с 7.00 до 22.00 часов. Конкретное время начала и окончания ежедневного рабочего дня определяется с учётом производственной необходимости;

-перерыв для отдыха и питания устанавливается продолжительностью не менее 30 минут. Конкретный период приема пищи определяется в соответствии с графиком работы и индивидуальной потребностью помощника по уходу (ст. 100 ТК РФ).

7.3.Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни.

7.4. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени для категорий работников, определенных законодательством:

- для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если для них не предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

7.5. Для инвалидов I и II группы установить 35 часовую рабочую неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Режим работы: пропорционально отработанному времени.

7.6.Установить для женщин, работающих в сельской местности режим рабочего времени:

- для работающих на полную ставку: с 8.00 до16.00, обеденный перерыв с 12.00 до 12.48;

-для работающих на неполную ставку: пропорционально отработанному времени.

- для работающих в рамках системы долговременного ухода - с учётом производственной необходимости.

7.7. Особые режимы работы: ненормированный, в ночное время, в праздничные и нерабочие дни.

7.8. Некоторым категориям работников сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными федеральными законами.

7.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения, заранее непредвиденных работ от срочности выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

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

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

- для предотвращения несчастных случаев (уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества);

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузо-разгрузочных работ.

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

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть полезна (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращения работ для значительного числа работников.

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 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.

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.

7.12. 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.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и 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.

7.13. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска – 28 календарных дней.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 3 календарных дня.

Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях.

7.14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном учреждении, 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 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 профкома 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 учреждении.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ;

7.15. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения , 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.

7.16. 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.

7.17. 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.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет не допускается.

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.

7.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные 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 ст. 128 ТК РФ.

По письменному заявлению работника может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника согласно статье 128 ТК РФ, предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

-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 (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких ;

-родственников - до пяти календарных дней;

-в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

7.19.Запрещается не предоставление трудового отпуска либо его части в течение двух лет подряд.

7.20 Для помощников по уходу, работающим в рамках системы долговременного ухода может устанавливаться суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – один год (ст.104 ТК РФ).

8.Поощрения

8.1.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;
- награждение почетной грамотой;

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

8.3. Выплата премии предусмотрено Положением о системе оплаты труда работников Учреждения.

9.Гарантии работнику при временной нетрудоспособности

9.1. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

9.2. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке больничный листок (листок временной нетрудоспособности).

10.Иные вопросы регулирования трудовых отношений

10.1.При выполнении своих трудовых обязанностей работник обязан своевременно выполнять поручения директора учреждения, его заместителя и непосредственного руководителя структурного подразделения Учреждения.

10.2.Внешний вид сотрудников должен соответствовать деловой атмосфере, общепринятым в деловом мире нормам и правилам.

Одежда должна быть выдержана в деловом стиле. Основные требования к одежде – чистота, удобство и отсутствие экстравагантности.

10.3.Запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие Работодателю, без получения на то соответствующего разрешения;
- готовить пищу в пределах территории учреждения;
- вести длинные телефонные разговоры;
- использовать Интернет, электронную почту и иные виды связи в непроизводственных целях;
- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, наркотические вещества, находиться на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

10.4. Работники независимо от должностного положения обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и при отношениях с получателями социальных услуг, и другими посетителями Учреждения.

10.5. Устанавливается правило обращаться друг к другу по имени, отчеству и на «Вы».

Представитель работников председатель профкома ГБУ РК «ЦСО Ленинского района»	Представитель работодателя директор ГБУ РК «ЦСО Ленинского района»
_____В.А.Бартош 27 января 2025г.	_____Е.А.Гуменюк 27 января 2025г.

Приложение № 2
к коллективному договору
ГБУ РК «ЦСО Ленинского
района»

ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей, имеющих право на дополнительный отпуск в связи с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Название должности	Количество дней
1	Директор	3
2	Заместитель директора	3
3	Главный бухгалтер	3
4	Бухгалтер	3
5	Заведующий отделением	3
6	Специалист по социальной работе	3
7	Системный администратор	3
8	Специалист по охране труда	3
9	Специалист по кадрам	3
10	Экономист	3
11	Социальный работник	3

Представитель работников
председатель профкома
ГБУ РК «ЦСО Ленинского района»

_____ В.А.Бартош
27 января 2025г.

Представитель работодателя
директор ГБУ РК «ЦСО Ленинского
района»

_____ Е.А.Гуменюк
27 января 2025г.

Приложение № 3
к коллективному договору
ГБУ РК «ЦСО Ленинского района»

Перечень и нормы обеспечения социальных работников организаций социального обслуживания, отнесенных к ведению Министерства труда и социальной защиты Республики Крым, специальной одеждой, обувью и инвентарем

№ п/п	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма на одного работника	Срок использования
1	Социальный работник	Головной убор (демисезонный, летний)	1	до износа
		Куртка демисезонная со светоотражающими элементами	1	3 года
		Дождевик ПВХ со светоотражающими элементами	1	3 года
		Халат или фартук хлопчатобумажный	2	1 год
		Перчатки одноразовые	100	1 год
		Обувь демисезонная (сапоги резиновые)	1	2 года
		Сабо кожаные	1	1 год
		Обувь комнатная	1	1 год
		Бахилы на обувь	1	на одно посещение получателя социальных услуг
		Сумка-тележка (сумка-коляска)	1	до износа
		Сумка хозяйственная	1	до износа
		Полотенце для рук	2	1 год
		Мыло (туалетное/жидкое) или антисептик для рук	200/250 гр.	в месяц
		Аэрозоль для защиты от клещей	100 мл.	1 год
		Баллончик аэрозольно-струйный для самообороны, защиты от нападения животных	65 мл.	3 года

		Маска одноразовая	1	не более 2-х часов

*Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01 июня 2009 г. (ред. от 12.01.2015 г.) «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников спец, одеждой, спец, обувью и др. средствами индивидуальной защиты», Приказом Министерство труда и социальной защиты РФ от 09 декабря 2014 г. №997 выдается бесплатно спецодежда, спец, обувь и другие средства индивидуальной защиты, Приказом министерства труда и социальной защиты Республики Крым от 09.07.2021 №360

Представитель работников
председатель профкома
ГБУ РК «ЦСО Ленинского района»

_____ В.А.Бартош
27 января 2025г.

Представитель работодателя
директор ГБУ РК «ЦСО Ленинского района»

_____ Е.А.Гуменюк
27 января 2025г.

Приложение № 4
к коллективному договору
ГБУ РК «ЦСО Ленинского района»

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников,
имеющих право на бесплатное получение специальной одежды и др. СИЗ*

№	Должность	Наименование спецодежды	Норма	Срок использования
1	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием	6	1 год
2	Водитель	Перчатки с точечным покрытием	6	1 год
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12	1 год
		Костюм для защиты общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	до износа
		Жилет сигнальный повышенной видимости	1	до износа

* Приказ министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01 июня 2009 года № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»

Представитель работников
председатель профкома
ГБУ РК «ЦСО Ленинского района»

_____ В.А.Бартош
27 января 2025г.

Представитель работодателя
директор ГБУ РК «ЦСО Ленинского района»

_____ Е.А.Гуменюк
27 января 2025г.

Приложение № 5
к коллективному договору
ГБУ РК «ЦСО Ленинского района»

НОРМЫ
выдачи работникам смывающих
и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи*

№	Должность	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 3 месяца
1	Уборщик служебных помещений	Моющие средства	Работы, связанные с загрязнением	250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Водитель	Моющие средства	Работы, связанные с загрязнением	250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"

Представитель работников
председатель профкома
ГБУ РК «ЦСО Ленинского района»

_____ В.А.Бартош
27 января 2025г.

Представитель работодателя
директор ГБУ РК «ЦСО Ленинского района»

_____ Е.А.Гуменюк
27 января 2025г.

Всего пронумеровано
и скреплено печатью

43 (сорок три) листов
цифрами *прописью*

Должность директор

Подпись / С.А.Гурьянова

« 24 » января 2015 г. М.П.