

08600013/2023
от 26.03.2020

Представитель от работников:



Председатель профсоюзного
комитета ГБУСО «СРЦН
«Аистенок» в г. Бугуруслане
О.М.Снегова
«30» марта 2020г.

Представитель от работодателя:

Директор ГБУСО «СРЦН
«Аистенок» в г. Бугуруслане

И.А.Климук
«20» марта 2020г.

Министерство социального
развития Оренбургской области



В.В. Торукало
20__г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания Оренбургской области
«Социально – реабилитационный центр для
несовершеннолетних «Аистенок» в г. Бугуруслане
на 2020 – 2023 годы

Зарегистрирован 26.03.2020г.

Директор ГБУСО «СРЦН» в г. Бугуруслане



08600013/2023

Жуковская О.В.

Содержание

1.	Общие положения.....	3- 4
2.	Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников.....	4-7
3.	Рабочее время и время отдыха	7-8
4.	Отпуска.....	8-10
5.	Оплата и нормирование труда.....	10-11
6.	Условия работы. Охрана и безопасность труда.....	11-14
7.	Социальные гарантии и компенсаций.....	15
8.	Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций.....	15-17
9.	Обязательства первичной профсоюзной организации....	17
10.	Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.....	17-18
11.	Заключительное положение	18
Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»		19-28
Приложение № 2 «Перечень должностей, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спец.обуви и другие средств индивидуальной защиты»		29-33
Приложение № 3 «Перечень должностей работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства»		34-36

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора на 2020-2023 годы являются: Работодатель - государственное бюджетное учреждение социального обслуживания Оренбургской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Аистенок» в г. Бугуруслане, в лице директора Климук Ирины Анатольевны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и Работники учреждения, в лице их представителя - председателя профсоюзного комитета Снеговой Ольгой Михайловной, с другой стороны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения между Работодателем и Работниками в лице их представителей.

1.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения о взаимных обязательствах сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, и другим вопросам, определенными сторонами.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.4. В Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа Работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.5. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, определенном действующим законодательством РФ.

1.6. При смене собственника имущества Учреждения, действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменений и дополнений действующего.

1.7. В случае реорганизации учреждения (кроме реорганизации в форме преобразования) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до 3-х лет.

1.8. При ликвидации Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством, Коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 20.03.2020 г.

2.Трудовые отношения. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

Срочный трудовой договор может быть заключен:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- в других случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться дополнительные условия:

- об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника при увольнении без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

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

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника, в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника на срок до 1 месяца на необусловленную трудовым договором работу в том же Учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований

трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Работодатель ежегодно рассчитывает количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов (квота 2%), исходя из среднесписочной численности работников на начало года, и поддерживает эту численность в течение календарного года. Принимает меры по соблюдению квоты рабочих мест для трудоустройства инвалидов и других категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве.

2.5. Условия трудового договора, должностной инструкции могут быть изменены, только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством. Соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора, должностной инструкции заключаются в письменной форме.

2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работодателем и Работником.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и представляет гарантии, установленные законодательством.

Работник, после прохождения профессиональной подготовки, переподготовки или курсов повышения квалификации, за счет средств Работодателя, обязан отработать не менее 5 лет. В случае увольнения Работника без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени в соответствии со ст.219 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель имеет право в целях улучшения качества и эффективности работы, для оценки деловых и личностных качеств Работников, провести в установленном порядке аттестацию на соответствие занимаемой должности.

2.7. Трудовой договор прекращается по основаниям, установленным трудовым законодательством.

Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу Работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

2.9. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному органу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.10. В случае невозможности сохранения рабочих мест первоочередному увольнению при сокращении численности или штата подлежат: сезонные и временные работники, совместители, работники, не имеющие соответствующего образования по занимаемой должности, работники, достигшие пенсионного возраста, работники, имеющие стаж работы в организации до 3-х лет, работники, не проявившие деловые качества на по результатам проведенной аттестации.

2.11. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при увольнении по сокращению штатов (численности).

2.12. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 15 лет.

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Режим рабочего времени Работников Учреждения регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

3.2. В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) с нормальной продолжительностью рабочего времени – 40 часов, за исключением работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность служебного (рабочего) времени.

3.3. Перечень должностей работников, работающих по графику сменности:

- воспитатель;
- помощник воспитателя;
- кухонный рабочий;
- повар;
- медицинские работники.

3.4. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

3.5. Работникам 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 в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.6. Для Работников, работающих по совместительству продолжительность рабочего времени не должна превышать четырех часов в день.

3.7. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия Работника в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или её структурных подразделений.

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

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

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожара, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.8. Запрещается привлечение к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, Работников в возрасте до восемнадцати лет.

4. Отпуска

4.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

4.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного Работодателя.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным администрацией, с учетом мнения профсоюзного органа, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и может корректироваться по производственной необходимости.

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

4.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам Учреждения продолжительностью 28 календарных дней, за исключением работников, которым предоставляется основной оплачиваемый отпуск большей продолжительностью в соответствии с действующим законодательством.

4.4. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству Работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

4.5. Работникам Учреждения, привлекаемым к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- директор-8 дней;
- заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе (заместитель директора)-5 дней;
- главный бухгалтер-3 дня;
- экономист по финансовой работе-3 дня;
- заведующий структурным подразделением-3 дня;

- заведующий хозяйством-3 дня;
- юрисконсульт-3 дня;
- водитель автомобиля-3 дня.

4.6. 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.

4.7. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника, за счет экономии фонда заработной платы, может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет.

4.8. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

4.9. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного Работодателя.

4.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель на основании письменного заявления Работника предоставляет 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 учреждения 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 случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней,
- в других случаях, установленных действующим законодательством.

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Оплата труда работников регулируется трудовым законодательством, Положением об оплате труда работников ГБУСО «СРЦН «Аистенок» в г. Бугуруслане, Положением о стимулировании труда работников ГБУСО «СРЦН «Аистенок» в г. Бугуруслане и иными нормативными правовыми актами, содержащим нормы трудового права.

5.2. Фонд оплаты труда работников ГБУСО «СРЦН «Аистенок» в г. Бугуруслане (с учетом компенсационных и стимулирующих выплат) формируется исходя из объемов средств, поступающих в установленном порядке учреждению из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда.

5.4. Заработная плата выплачивается путем перечисления на лицевой счет работника, открытый в кредитной организации, не реже чем каждые полмесяца за фактически отработанное время: за первую половину месяца 15 числа текущего месяца, окончательный расчет в последний день текущего месяца 30 (31) числа, в феврале 28 (29) числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.5. Под нормами труда понимаются нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы, которые устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных или иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

6. Условия работы. Охрана и безопасность труда.

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья Работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

6.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством РФ обязуется обеспечить:

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

создание и функционирование системы управления охраной труда, применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

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 пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

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

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

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

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

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального

государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

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

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

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

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

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;

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

условия и охрану труда женщин в соответствии с действующим законодательством РФ;

условия труда молодежи в соответствии с действующим законодательством РФ;

обеспечить работников, занятых на работах с вредным и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, или связанных с загрязнением, моющими средствами или выплатить денежную компенсацию на их приобретение.

6.3. Работники в области охраны труда обязуются:

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, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

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

6.4. Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с перечнями вредных и опасных производственных факторов и работ, установленных нормативными правовыми актами РФ, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

6.5. Профсоюзная организация обязуется:

осуществлять профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда и выполнения работодателем своих обязанностей;

принимать участие в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения

мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в учреждении;

контролировать правильность применения льгот для лиц, выполняющих работу с вредными и тяжелыми условиями труда;

оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда;

участвовать в проведении специальной оценки условий труда;

выносить на рассмотрение работодателя предложения по совершенствованию условий и охраны труда, распространению передового опыта в этой сфере.

6.6. В целях организации сотрудничества и обеспечения общественного контроля за состоянием условий и охраны труда может создаваться комиссия по охране труда, в которую входят представители Работодателя и работников. Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу настоящего коллективного договора об охране труда.

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились о том, что Работодатель своевременно перечисляет страховые взносы в размере, установленном законодательством в целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования.

7.2. Работодатель организует и обеспечивает отдых и оздоровление детей сотрудников.

7.3. Работодатель обязуется выдавать своевременно и бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями на основании ст. 221 Трудового кодекса, приказа Министерства здравоохранения России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении правил обеспечения работников специальной, одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.», приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 №997н.

8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

8.1. Обязанности Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборных профсоюзных органов регламентируются статьей

377 ТК РФ, статьей 28 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10 –ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Работодатель:

1) не препятствует вступлению работников в первичную профсоюзную организацию, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации;

2) предоставляют первичной профсоюзной организации информацию о социально – экономическом развитии учреждения;

3) на основании личных письменных заявлений членов первичной профсоюзной организации ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы производят безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов;

4) на основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы, производят бесплатное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета первичной профсоюзной организации денежных средств в размере, не ниже установленного для уплаты членских взносов и на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией, для обеспечения защиты их прав и интересов;

5) предоставляют бесплатно первичной профсоюзной организации (для обеспечения их деятельности в интересах Работников) оборудованные помещения, средства связи (городской и местный телефоны, возможность пользования электронной и факсимильной связью), транспортные средства;

6) могут поощрять морально и материально руководителей первичной профсоюзной организации и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально – экономических и производственных задач;

7) освобождают от основной работы членов первичной профсоюзной организации, не освобожденных от нее, с сохранением денежного содержания (средней заработной платы) для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций первичной профсоюзной организации, его выборных органов и проводимых ими мероприятий.

8.3. Увольнение по инициативе Работодателя руководителей (их заместителей) первичной профсоюзной организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин должностных (трудовых) обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание , допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации.

8.4. Права и гарантии профсоюзным работникам, не освобожденным от основной деятельности, регламентируются статьями 374, 376 ТК РФ и могут расширять по взаимному согласию сторон в рамках коллективного договора.

8.5. Должностные лица, виновные в нарушении прав первичной профсоюзной организации или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9. Обязательства первичной профсоюзной организации

Первичная профсоюзная организация обязуется:

9.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в организациях, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению трудовой и производительной дисциплины, присущими первичной профсоюзной организации методами.

9.2. Представлять и защищать законные права и интересы членов первичной профсоюзной организации, а также работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, но уплачивающих ей денежные средства в размере, и на условиях установленных первичной профсоюзной организацией, перед работодателями, в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

9.3. Руководствуясь Законом о профессиональных союзах через инспекции, комиссии и уполномоченных лиц осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением должностными лицами законодательства о труде, состоянием охраны труда, предоставлением членам первичной профсоюзной организации социальных гарантий, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективными договорами, а также принимать меры по устранению выявленных недостатков.

9.4. Проводить разъяснительную работу среди Работников о правах и роли первичной профсоюзной организации в защите их трудовых, социально – экономических и профессиональных интересов.

9.5. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых работников – членов первичной профсоюзной организации.

10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями.

10.2. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять необходимую информацию.

10.3. Ежегодно стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива один раз в год.

11. Заключительное положение

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года.

11.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 – х лет.

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение 3-х дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 3- х дней после его подписания.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.6. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушения его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания.

Приложение № 1
к Коллективному договору

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
государственного бюджетного учреждения
социального обслуживания Оренбургской области
«Социально – реабилитационный центр для несовершеннолетних
«Аистенок» в г. Бугуруслане
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) являются локальным нормативным актом ГБУСО «СРЦН «Аистенок» в г. Бугуруслане (далее Учреждение), направлены на обеспечение рациональной организации труда, повышение его эффективности, качества и профессионализма, а также укрепление трудовой и исполнительской дисциплины.

1.2. Настоящие Правила разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и федеральными законами, и определяют внутренний трудовой распорядок в ГБУСО «СРЦН «Аистенок» в г. Бугуруслане, порядок приёма и увольнения Работников, основные обязанности и ответственность сторон трудового договора Работников и администрации, режим рабочего времени и отдыха, а также меры поощрения и ответственность за нарушения трудовой дисциплины, иные вопросы регулирования трудовых отношений на предприятии.

1.3. Настоящие Правила распространяются на всех работников, обязательны для их исполнения.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ

2.1. Приём на работу в Учреждение оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора.

2.2. При приёме на работу и заключении трудового договора лицо, поступающее на работу предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](#) настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- [документ](#), подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

-документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

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

-справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

-заключение о прохождении предварительного медицинского осмотра.(ст. 213 ТК РФ)

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу. После подписания трудового договора один экземпляр вручается работнику, второй, с отметкой работника о получении трудового договора, храниться в его личном деле. Приказ о приеме работника объявляется работнику под роспись.

2.4. При заключении трудового договора может устанавливаться испытательный срок продолжительностью до трех месяцев, для заместителей руководителя, главного бухгалтера - до шести месяцев.

Испытание не устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и иные периоды, когда Работник фактически отсутствовал на работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства без каких-либо изъятий и ограничений.

2.5. При поступлении на работу Работодатель, в лице инспектора по кадрам или лица, назначенного ответственным за ведение данной работы, обязан ознакомить Работника с:

а) настоящими Правилами;

б) должностной инструкцией;

в) иными локальными актами, имеющими отношение к исполнению Работником должностных обязанностей.

Лица ответственные за обеспечение безопасных условий в учреждении знакомят Работника с нормами по охране труда, противопожарной и антитеррористической безопасности.

2.6. Перевод Работника на другую постоянную работу осуществляется с письменного согласия Работника. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия Работника перемещение его в пределах данной организации на другое рабочее место, в другое структурное

подразделение в той же местности, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

2.7. Для формирования личных дел, оформления служебных пропусков и удостоверений Работником предоставляется две цветные фотографии на матовой бумаге 3х4 см без уголка.

2.8. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее 3 дней со дня подачи этого заявления выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.9. Трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным коллективным договором, Трудовым кодексом Российской Федерации. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора, объявляемого Работнику под роспись.

2.10. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](#) Трудового Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со [статьей 140](#) Трудового Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](#) Трудового Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного федерального закона.

2.11. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чём Работник должен быть предупреждён в письменной форме не менее чем за 3 дня до его увольнения.

2.12. Трудовой договор, заключённый на время выполнения определённой работы, расторгается по завершении этой работы.

2.13. Договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

2.14. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора, объявленного под роспись. 2.16. При увольнении работник сдает служебное удостоверение, пропуск, числящиеся за ним оборудование и материальные ценности.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

3.1. Работники учреждения имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Перечень обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей должности, специальности, профессии, определяется должностными инструкциями (функциональными обязанностями), составленными с учетом положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, требований профессиональных стандартов, производственной необходимостью, деятельностью учреждения.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

4.3. Работодатель 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;

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

-обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

-выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

-вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом;

-предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

-знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

-своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

-рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

-возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В соответствии с действующим законодательством для работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов, для медицинских работников - 39 часов, для работников, осуществляющих сменную работу - в соответствии с графиком сменности.

Режим работы Учреждения:

начало работы: в 09:00 час.

окончание работы: в 18:00 часов (с понедельника по четверг), в пятницу – в 17.00 часов.

Перерыв для отдыха и принятия пищи: с 13.00 часов до 13 часов 48 минут; при сменной работе - перерыв каждые 4 часа продолжительностью 1 час.

Выходные дни – суббота, воскресенье.

Работникам, работающим по сменному графику работы, выходные дни предоставляются по графику, утвержденному Работодателем.

В целях охраны здоровья работников предусматриваются технические перерывы: с 11.00 до 11.15 и с 16.00 до 16.15, предназначенные для отдыха работников от работы за компьютерной техникой. Во время технического перерыва сотрудники исполняют должностные обязанности, не связанные с использованием компьютерной техники.

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на час.

5.2. При сменной работе работники производят работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Учетный период учета рабочего времени данной категории лиц — 1 месяц

Перечень работников, работающих по графику сменности:

- медицинская сестра;
- помощник воспитателя;
- воспитатель;
- кухонный рабочий;
- повар.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

5.3. Отсутствие Работника на рабочем месте без уважительных причин считается нарушением трудовой дисциплины и является основанием для применения дисциплинарного взыскания.

В случае необходимости отсутствия на рабочем месте по уважительной причине в течение дня для посещения иных органов, учреждений, организаций, расположенных на территории города Бугуруслана, в целях исполнения должностных обязанностей, Работник должен записаться в журнале учета рабочего времени учреждения с указанием времени и причины отсутствия.

5.4. Очередность предоставления Работникам ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков.

5.5. Графики ежегодных отпусков утверждаются приказом по организации с указанием конкретной даты начала и окончания ежегодного отпуска и доводятся до Работников под роспись.

5.6. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, за исключением работников, которым предоставляется отпуск большей продолжительностью. По соглашению между Работником и Работодателем одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. По согласованию с Работодателем Работнику может предоставляться часть отпуска иной продолжительности.

6. ПООЩРЕНИЯ И НАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

6.1. За безупречную и эффективную работу, образцовое исполнение должностных обязанностей, высокую исполнительную дисциплину, выполнение заданий особой важности и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников организации:

- объявление Благодарности;
- награждение Благодарственным письмом;
- награждение Почетной грамотой;

6.2. Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения коллектива.

6.3. Соответствующая запись о поощрении или награждении вносится в трудовую книжку, копия приказа о поощрении или награждении приобщается к личному делу Работника.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине

возложенных на него должностных обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

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

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

7.3. До применения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения. В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт. Отказ Работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

7.4. Дисциплинарные взыскания применяются не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под расписку в 3-дневный срок.

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

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

**Перечень должностей, имеющих право на бесплатное получение
спец.одежды, спец.обуви и других средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессий и должностей. Приказ, типовые нормы бесплатной выдачи СИЗ	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (ед.,комплек т)	Срок эксплуатац ии (месяц)
1	Уборщик служебных помещений Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г..№997н, п.171	халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	12
		перчатки с полимерным покрытием	6 пар.	12
		перчатки резиновые	6 пар.	12
2	Водитель автомобиля Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г.№997н, п.11	костюм защитный от общих загрязнений и механических воздействий	1 шт.	12
		Валенки с резиновым низом	1 шт.	36
		жилет сигнальный 2 класса с отражающими знаками безопасности	1 пар.	До полного износа
		Перчатки с точечным покрытием	12пар	12
		Костюм утепленный или утепленная куртка	1 шт.	12
3	Рабочий по комплексному обслуживанию Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г.№997н, п.135.	костюм защитный от общих загрязнений и механических воздействий	1 шт.	12
		костюм	1 шт.	12

		утепленный или утепленные куртка и брюки		
		перчатки с полимерным покрытием	6 пар.	12
		перчатки резиновые	12пар.	12
		средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт.	До износа
		Очки защитные	1	До износа
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	12
4	Дворник Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г.№997н,п.23	костюм х/б для защиты от общих загрязнений и механических воздействий	1шт.	12
		фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	12
		перчатки с полимерным покрытием	6пар.	12
		сапоги резиновые с защитным носком	1пара	12
		костюм утепленный или утепленные куртка и брюки	1шт.	12
		плащ непромокаемый	1шт.	24
		Валенки с резиновым низом	1шт.	30
5	2. Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г.№997н, п.115:	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт.	12
		халат и брюки для защиты от общих	1шт	12

		производственных загрязнений и механических воздействий		
		фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт	12
		перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 пар	дежурные
		перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12
6	Кастелянша Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г.№997н, п.48	Костюм для защиты от общих загрязнений и механических воздействий	1 шт.	24
		халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	24
7	Повар Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г №997н, п122	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	12
		фартук из полимерных материалов с нагрудником нарукавники из полимерных материалов	2 шт.	12
		Нарукавники из полимерных материалов	1 пара	До износа
	Министерство торговли СССР приказ от 27 декабря 1983 г. № 308	Колпак или косынка хлопчатобумажная	1 шт.	На 8 месяцев
		Тапочки или туфли, или ботинки	2 пары	12

	«О нормах санитарной одежды, санитарной обуви и санпринадлежностей для работников предприятий системы министерства торговли СССР» п.5	текстильные или текстильно-комбинированные на нескользящей подошве		
8	Кладовщик Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г.№997н, п.49	халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	12
		перчатки резиновые	6 пар.	12
9	Заведующий хозяйством Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г №997н,п.32	халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	12
		перчатки с полимерным покрытием	6 пар	12
10	Медицинская сестра Приказ Минздрав. социального развития от 01.09.2010г.№777,гл.7 ,п.22	халат х/б или костюм	1 шт.	12
		колпак или косынка	2шт.	12
		тапочки кожаные	1 пара	24
		полотенце и щетка для рук	4шт.	24
11	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г № 997н,п.193	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	12
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	12
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	12
		Перчатки диэлектрические	1 пара	дежурные
		Галоши диэлектрические	1 пара	дежурные
		Очки защитные	1 пара	до износа
		СИЗ органов	1	до износа

		дыхания фильтрующие		
12	Слесарь-сантехник Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г № 997н,п.148	куртка на утепленной прокладке	1 шт.	12
		брюки на утепленной прокладке	1 шт.	12
		перчатки резиновые	6 пар	12
		костюм брезентовый	1 шт.	До износа
		валенки	1 пара	12
13	Врач-педиатр Приказ Минздрав социального развития от 01.09.2010г. №777,гл.7,п.22	халат х/б или костюм	2 шт.	12
		колпак или косынка	2 шт.	12
		тапочки кожаные	1 пара	24
		полотенце и щетка для рук	4 шт	24
14	Помощник воспитателя приказ Министерства СССР от 29.01.1988 №65,прил.2 п.1	Халат и брюки для защиты от общих загрязнений и механических воздействий	1 шт.	12
		Перчатки резиновые	6 пар	12
15	Кухонный рабочий приказ Министерства России от 09.12.2014 №997н,п.60	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	24
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений	1 комплект	24
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	24
		Нарукавники из полимерных материалов	1 пара	До износа
		Перчатки резиновые	6 пар	12
16	Подсобный рабочий приказ Министерства России от 09.12.2014 №997н, п.21	костюм защитный от общих загрязнений и механических	1 шт.	12

		воздействий		
		перчатки с полимерным покрытием	12 пар.	12
		перчатки резиновые	12 пар.	12
		костюм утепленный или утепленные куртка и брюки	1 шт.	12
		Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара	18
17	Заведующий медицинским кабинетом приказ Министерства России от 09.12.2014 №997н,п 22	халат х/б или костюм	2 шт.	12
		колпак или косынка	2 шт.	12
		тапочки кожаные	1 пара	24
		полотенце и щетка для рук	4шт	24
18	Инструктор по труду СанПин 2.4.3259-15, гл. XV, Ст. 15.5	Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей	1 шт.	12
		перчатки резиновые	12 пар.	12

Приложение № 3
к Коллективному договору

**Перечень
должностей работников, получающих бесплатно смывающие и
обезвреживающие средства**

№п/п	Наименование должности	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи 1 на 1 работника в месяц
Очищающие средства				
1	Повар	Работы, связанные с легкосмываемым и загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200г(мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Кухонный рабочий			
3	Уборщик служебных помещений			
4	Дворник			
5	Рабочий по комплексному обслуживанию			
6	Медицинская сестра			
7	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования			
8	Помощник воспитателя			
9	Слесарь- сантехник			
10	Врач-педиатр			
11	Заведующий медицинским кабинетом			
12	Заведующий хозяйством			
13	Кладовщик			
14	Машинист по стирке			

	и ремонту спецодежды (белья)			
Регенерирующие восстанавливающие средства.				
1	Повар	Работы, связанные с легкосмываемым и загрязнениями	Регенерирующие восстанавливающ ие кремы	100мл.
2	Кухонный рабочий			
3	Уборщик служебных помещений			
4	Дворник			
5	Рабочий по комплексному обслуживанию			
6	Подсобный рабочий			
7	Помощник воспитателя			
8	Слесарь- сантехник			
9	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)			