

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

работников Бюджетного учреждения Чувашской Республики
«Красноармейский центр социального обслуживания населения»
Министерства труда и социальной защиты
на период с 31.03.2021 по 30.03.2024

От работодателя
Директор БУ ЧР
«Красноармейский центр
социального обслуживания
населения»


Э.Ю. Ермаков

«31» марта 2021



От работников

Председатель первичной профсоюзной
организации БУ ЧР
«Красноармейский центр
социального обслуживания
населения»


С.Н. Матвеев

«31» марта 2021

Коллективный договор зарегистрирован в отделе социального развития и архивного дела администрации Красноармейского района
Регистрационный номер № 71-2021 от 31.03.2021

Исполняющий обязанности в области охраны труда в сфере трудовых отношений, начальник отдела социального развития и архивного дела администрации Красноармейского района



Осипова Рена Михайловна

31.03.2021



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор на 2021-2023 годы – является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения в БУ «Красноармейский ЦСОН» Минтруда Чувашии заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются:

Работодатель – Бюджетное учреждение Чувашской Республики «Красноармейский центр социального обслуживания населения» Министерства труда и социальной защиты Чувашской Республики (далее – Центр), представленный в лице директора Ермакова Эдуарда Юрьевича, действующего на основании Устава организации (далее - «Работодатель»), и Работники Центра, представленные первичной профсоюзной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в лице ее выборного органа - Профсоюзного комитета (далее - «Профком»), действующего на основании Устава Профсоюза и 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 организации;

обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя; улучшения качества работы Работников и повышение конкурентоспособности организации;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей; практической реализации принципов социального партнерства; поддержания благоприятного психологического климата среди Работников организации.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, региональным отраслевым соглашением между Объединением профсоюзных организаций, Региональным объединением работодателей и (органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации) (далее Региональное соглашение) и территориальным соглашением, (наименование муниципального образования), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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 провести коллективные переговоры о соответствующем изменении и дополнении настоящего коллективного договора.

1.4. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.

В коллективном договоре также 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 № 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 Центра, принятых на условиях трудового договора, Работодателя, а также на освобожденных Работников первичной профсоюзной организации. В случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, его нормы распространяются на неработающих пенсионеров, уволившихся на пенсию из организации, неработающих инвалидов, получивших инвалидность в период работы в организации.

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 организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

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 организации, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу.

1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

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

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

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

- при ликвидации организации - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности организации 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.

II. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ.

Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов организации;
- неукоснительно соблюдать требования законодательства и положений настоящего договора в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

Работники обязуются:

- содействовать эффективной работе учреждения на основе коллективного договора,

обеспечению выполнения его положений;

- мобилизовать трудовой коллектив на эффективный труд, выполнение государственных заданий, повышение качества услуг, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, режима рабочего времени, трудовой дисциплины, законодательства и нормативных документов по охране труда, технике безопасности и безопасности дорожного движения;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

Работодатель и работники обязуются:

- разрабатывать и осуществлять мероприятия по улучшению в организации условий труда;
- проводить экспертизу организации и условий труда, специальную оценку условий труда;
- разрабатывать и осуществлять мероприятия по организации непрерывной системы образования и повышения квалификации управленческого персонала, рабочих массовых профессий;
- обобщать и распространять передовой опыт, поощрять передовиков, новаторов и изобретателей;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по рациональному использованию энергии, рабочей силы, потенциала специалистов;
- проводить конкурсы и смотры, направленные на повышение эффективности производства;
- организовывать и проводить мероприятия, направленные на укрепление трудового коллектива, его традиций, уважительного отношения к труду;
- проводить культурно – массовые, спортивные, лечебно – оздоровительные и санитарно – гигиенические мероприятия, организацию отдыха сотрудников.

2.1. Стороны обязуются контролировать ход выполнения настоящего коллективного договора и информировать об этом трудовой коллектив на собрании. Трудовой коллектив предоставляет Работникам право договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

2.2. В случае невыполнения коллективного договора виновные несут ответственность согласно действующему законодательству.

2.3. Работники вправе требовать приостановки исполнения управленческих актов, принятых в нарушение коллективного договора и трудового кодекса.

2.4. Работодатель имеет право принимать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы трудовых взаимоотношений.

2.5. Коллективный договор является нормативным документом в вопросе предоставления работникам льгот и гарантий.

Расширение, уменьшение льгот и гарантий производится путем внесения изменений и дополнений в коллективный договор, в установленные в нем сроки, положения, определения.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. 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.

3.2. 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.

3.3. 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.

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

3.5. 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.

3.6. 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.

Формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома (ст. 196 ТК РФ). Работодатель с учетом мнения Профкома разрабатывает и утверждает Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, повышения квалификации работников (Приложение № 2).

3.7. 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.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения

Профкома.

4.2. Для Работников организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

В отделении стационарного обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов д. Чадукасы для отдельных категорий работников устанавливается режим работы с предоставлением выходных дней по скользящему графику с применением суммированного учета рабочего времени. Время начала рабочего дня, его окончания, время предоставления перерыва для отдыха и питания и его продолжительность определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

При этом продолжительность рабочего времени за учетный период (за год) не должна превышать нормального числа рабочих часов.

4.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников организации, составляющей не более 40 часов в неделю.

4.4. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;
- на установление сокращенной продолжительности 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.

4.4. В подразделениях, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности.

Продолжительность рабочего времени за учетный период (за год) не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории Работников организации.

Учетный период не может превышать одного года.

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

4.6. Привлечение к сверхурочной работе - работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов 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.

Работодатель обязуется обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым Работником.

4.7. 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.

4.8. Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом специфики работы организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных производственных вопросов.

Дежурство работников компенсируется (например, не менее чем двойной) оплатой либо, по желанию Работника, предоставлением другого дня отдыха той же продолжительности (ст. 153 ТК РФ) либо присоединить к ежегодному отпуску.

4.9. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться

неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

4.10. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) где условия работы допускают такую возможность.

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

- освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 16 лет), по их просьбе, от работы в ночное время;

- 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 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве одного дня в месяц;

4.12. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

4.13. В течение рабочего дня (как правило через 4 часа после начала работы) Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

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

4.14. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Данное время подлежит оплате Работодателем. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

4.16. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 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.

4.17. 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.

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

4.19. 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.

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

4.21. Женщинам, имеющим 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, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 3-х–4-х недель - в период, когда позволяют производственные

условия.

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

4.23. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

4.24. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков Работникам организации предоставляются отпуска с сохранением заработной платы:

- в связи с вступлением в брак Работника – 3 календарных дня;
- в связи с вступлением в брак детей Работника – 3 календарных дня;
- в случаях рождения в семье Работника ребенка – 1 календарный день;
- в связи с призывом в ряды Вооруженных Сил членов семьи – 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дня;
- матерям (одиноким отцам), направляющим детей - школьников в первый класс (школьников начальных (1-5) классов) -1 день (первый день учебного года);
- по семейным обстоятельствам - по заявлению Работника.

4.25. Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы.

4.26. Работодатель создает необходимые условия для прохождения Работниками один раз в год диспансеризации.

4.27. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- донорам - один день после каждого дня сдачи крови и её компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

V. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. В целях обеспечения поступательного развития организации Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества оказываемых услуг.

Работодатель, его представители содействуют работникам в повышении производительности труда, создают условия для ее роста, поощряют инициативу работников, направленную на повышение эффективности деятельности организации.

5.2. Системы оплаты труда (повременная, сдельная, иные) Работников, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливаются по категориям Работников в соответствии с разрабатываемым и утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома Положением об оплате труда Работников (ст. 135 ТК РФ, ст. 11 Закона № 10-ФЗ).

Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда и настоящим коллективным договором, решаются Работодателем путем предварительных переговоров с Профкомом.

5.3. Работодатель предоставляет по запросу Профкома необходимую информацию о размере и расходовании фонда оплаты труда, информирует Профком о проектах приказов, других локальных нормативных актов, 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.

5.4. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной тарифной ставки (должностного оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, соглашениями, настоящим коллективным договором компенсационных выплат, но в любом случае не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

5.5. 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.

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

Работодатель обязуется:

Устанавливать по согласованию с Профкомом надбавки к должностным окладам за сложность, напряженность в работе, высокое профессиональное мастерство и качество труда;

Осуществлять премирование Работников в соответствии с Положением о премировании, утвержденном с учетом мнения Профкома;

Выплачивать Работникам организации вознаграждение по итогам работы за год согласно Положению, принятому с учетом мнения Профкома;

Выплачивать заведующим структурных подразделений ежемесячно вознаграждение в размере 40% от должностного оклада, остальным работникам, кроме социальных работников учреждения, в размере 20% от должностного оклада;

Выплачивать работникам организации вознаграждение по итогам работы за квартал вознаграждение в размере одного должностного оклада.

Выплачивать Работникам надбавки за стаж работы в организации (в системе министерства, ведомства);

Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:

-за первую половину месяца 15 числа;

-за вторую половину месяца 30-31 числа месяца.

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

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

5.7. При наличии на банковских счетах денежных средств, сумма которых недостаточна для удовлетворения всех требований, предъявляемых к счету, Работодатель обеспечивает очередность расчетов с работниками по заработной плате в соответствии с нормами статьи 64 Гражданского кодекса Российской Федерации.

5.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы и весь период задержки в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст. 142 ТК РФ).

При этом за Работником сохраняется его рабочее место и средняя заработная плата.

(Примечание: законодательством Российской Федерации, в том числе ст. 142 ТК РФ не допускается приостановка работы в ряде случаев и в ряде организаций).

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Совместно с Профкомом определить условия введения и пересмотра норм труда (норм выработки, времени, обслуживания), не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства;

5.9.2. Численность штата организации определять в соответствии с нормативами численности Работников, утвержденными со штатным расписанием.

5.10. Повышение квалификационных разрядов, уровня оплаты труда в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, индексации, связанной с повышением потребительских цен, не может являться основанием для замены и пересмотра норм труда.

5.11. В случае если в период предупреждения Работников о предстоящем их высвобождении увеличивается размер оплаты труда Работников в целом по организации это увеличение касается и высвобождаемых Работников.

5.12. Возмещать работникам, направленным в служебную командировку:

- расходы по проезду до места командировки и обратно;
- расходы по найму жилого помещения в соответствии с фактическими затратами, подтвержденными документально;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные) за каждый день нахождения в служебной командировке.

5.13. Своевременно и в полном объеме перечислять за работников страховые взносы на обязательное пенсионное и медицинское страхование, обеспечивать своевременное представление в органы ПФР отчетности по начисленным и уплаченным страховым взносам, индивидуальных сведений о страховых взносах и страховом стаже работников, реестров об уплате дополнительных страховых взносов и взносов работодателя.

5.14. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, установить те же гарантии и компенсации, что и для работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию (ст. 173,174,175 ТК РФ).

5.15. Работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, установить те же гарантии и компенсации, что и для работников, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию (ст.176 ТК РФ).

5.16. В случае профессиональной подготовки и переподготовки кадров в организации сохранять за работником его среднюю зарплату на период подготовки.

5.17. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, устанавливать в соответствии со ст. 177 ТК РФ.

VI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

6.2. При принятии решения о ликвидации организации, 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 организации может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.3. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом

мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

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

6.5. 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.

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

6.7. Помимо категорий Работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавших в организации свыше 10 лет;
- одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;

Не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

6.8. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым Работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

6.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляет свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

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

7.1.1. 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;
- 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 настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для разработки соглашения по улучшению условий и охраны труда и контроля за его выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными

актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов 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, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

7.1.2 имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

7.1.3. обязан обеспечить:

- 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 на рабочих местах с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

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

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

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

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

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в

соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

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

- рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки;

- 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 в порядке, установленном статьей 372 Трудовым кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов;

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

7.2. Для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда Работники:

7.2.1. 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, 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 (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

7.2.2. имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- 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 средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- 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);

- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.4. Руководитель организации, а также все работники, 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, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

8.1.2. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) сохранять за работником средний заработок (ст.185 ТК РФ).

8.1.3. В день сдачи крови и ее компонентов, а так же в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы с сохранением его среднего заработка за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

8.1.4. Выделять транспортные средства работникам учреждения для хозяйственно-бытовых нужд по предоставлению обслуживаемым дополнительных услуг.

8.1.5. Организовать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей.

8.1.6. Проводить организационно-пропагандистскую работу в организации по вопросам внедрения индивидуального (персонифицированного) учета в соответствии с Федеральным Законом.

В календарном году работодатель оказывает материальную помощь работникам учреждения, в том числе при предоставлении очередного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада за счет бюджетных средств и из средств по приносящей доход деятельности.

8.2. Дополнительную материальную помощь выплачивать при следующих условиях:

- в связи со стихийными бедствиями, чрезвычайными ситуациями; пожарами, результатом которых явилось полное или частичное повреждение жилья либо утрата личного имущества;

- в связи с тяжелым заболеванием.

Тяжелым заболеванием следует считать заболевание, продолжительность лечения которого составляет более трех недель, подтверждаемое листком нетрудоспособности или справкой из лечебного учреждения о том, что работник нуждается в длительном лечении без освобождения от работы.

- в связи со смертью близких родственников.

Близкими родственниками работника следует считать его родителей, его жену (мужа), его детей. Родственные отношения должны быть подтверждены соответствующими документами (свидетельство о браке, свидетельство о рождении, паспорт и т.д.).

- В связи с рождением ребенка, вступлением в брак, выходом на пенсию (увольнение с работы), несчастными случаями, кражами при предоставлении подтверждающих документов.

- В связи с юбилейными датами.

Юбилейными датами следует считать 50 лет со дня рождения и каждые последующие пятилетия.

В случае смерти работника или смерти бывшего работника, уволенного в связи с признанием его полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским

заклучением, дополнительная материальная помощь может быть оказана на основании свидетельства о смерти близким родственникам (родители, супруги, дети). Родственные отношения должны быть подтверждены соответствующими документами (свидетельство о браке, свидетельство о рождении, паспорт и т.д.).

В случае если в комиссию учреждения представляется документ на одно и тоже событие (в связи со стихийными бедствиями, пожарами, чрезвычайными ситуациями, в связи со смертью близких родственников, в связи с рождением ребенка, в связи с вступлением в брак, в связи с несчастными случаями, кражами) от нескольких работников учреждения, то право на дополнительную материальную помощь имеет каждый работник по одному и тому же основанию).

Работникам Центра выплачивается единовременное вознаграждение к ежегодному профессиональному празднику «День социального работника» до 5 (пяти) тысяч рублей.

Дополнительная материальная помощь выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

9. Профком обязуется:

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

9.2. 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.

9.3. 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;

9.4. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

9.5. Добиваться роста реальной заработной платы, и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей;

9.6. 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;

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

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

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

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

9.11. Обеспечить избрание и эффективную работу уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитете (комиссии) по охране труда представителей Профкома;

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

9.13. Готовить предложения, направленные на улучшение условий, охраны труда и здоровья Работников в организации;

9.14. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей;

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

9.16. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем графиков профилактических и периодических медицинских осмотров и диспансеризации Работников организаций;

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

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

9.19. Организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей, осуществлять эффективное использование средств, направляемых на эти цели в соответствии с утвержденной сметой;

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

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

Х. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

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

10.2. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления организацией.

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

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

10.3.2. 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;

10.3.3. 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;

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

10.3.5. 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 организации.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. 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.

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

11.3. 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.

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

11.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора, соответствующими органами по труду.

11.6. 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).

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

11.8. 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.

11.9. Настоящий коллективный договор подписан в двух подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Приложения к коллективному договору:

1. Перечень профессий и должностей, которым выдается бесплатная спецодежда, спецобувь и средства индивидуальной защиты.
2. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.
3. Перечень должностей работников БУ «Красноармейский ЦСОН» Минтруда Чувашии, при замещении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

Директор

Э.Ю. Ермаков

Председатель Профкома

С.Н. Матвеев

УТВЕРЖДАЮ
 Директор БУ «Красноармейский
 ЦСОН» Минтруда Чувашии
 Э. Ю. Ермаков
 «___» _____ 20__ г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, которым выдается бесплатная спецодежда, спецобувь и
средства индивидуальной защиты

№ п/п	ПРОФЕССИЯ	Кол-во работников	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год
1.	Уборщик служебных помещений	1	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар 12 пар
2.	Социальный работник, специалист по уходу за пожилыми людьми	7	Фартук х/б Перчатки резиновые Халат х/б	1 шт. 12 пар 1 шт.
3	Водитель автомобиля	1	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 12 пар до износа
4.	Повар	2	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Колпак или косынка х/б Перчатки резиновые	1 шт. 2 шт. до износа 2 12 пар
5.	Кухонный работник	1	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект

			Нарукавники из полимерных материалов	до износа
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
			Колпак или косынка х\б	2 шт.

Согласовано

Представитель работников-

Председатель первичной профсоюзной организации



С. Н. Матвеев

УТВЕРЖДАЮ
 Директор БУ «Красноармейский
 ЦСОН» Минтруда Чувашии
 Э. Ю. Ермаков
 « » 20 г.

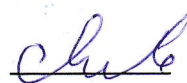
**Типовые нормы
 бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств**

Рабочее место	Номер карты аттестации	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
Уборщик служебных помещений		Мыло Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл
Водитель автомобиля		Мыло Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл

Согласовано

Представитель работников -

Председатель первичной профсоюзной организации



С. Н. Матвеев

УТВЕРЖДАЮ
 Директор БУ «Красноармейский
 ЦСОН» Минтруда Чувашии
 Э.Ю. Ермаков
 «31» марта 2021 г.

Перечень должностей работников БУ «Красноармейский ЦСОН» Минтруда Чувашии, при замещении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)

№ п/п	Должность	Периодичность осмотров
1	Директор	1 раз в 2 года
2	Заведующий отделением	1 раз в 2 года
3	Программист	1 раз в 2 года
4	Юрисконсульт	1 раз в 2 года
5	Кассир	1 раз в 2 года
6	Водитель автомобиля	1 раз в год
7	Уборщик служебных помещений	1 раз в 2 года
8	Специалист по социальной работе	1 раз в 2 года
9	Социальный работник-специалист по уходу за пожилыми людьми	1 раз в год
10	Заведующий отделением стационарного обслуживания	1 раз в год
11	Повар	1 раз в год
12	Кухонный работник	1 раз в год
13	Сторож	1 раз в год

Согласовано

Представитель работников -

Председатель первичной профсоюзной организации С. Н. Матвеев

Лист ознакомления
с Коллективным договором
на 2021-2024 годы

1. Захарова Н.Н. Захар
2. Таблובה М.А. Таблובה
3. Рагимова Р.М. Рагимова
4. Четверев С.И. Четверев
5. Ефимова В.В. Ефимова
6. Иванова С.Т. Иванова
7. Михайлова В.В. Михайлова
8. Турчанин А.И. Турчанин
9. Серова Л.И. Серова
10. Михайлов В.С. Михайлов
11. Михайлова М.Э. Михайлова
12. Дроблева Л.П. Дроблева
13. Егоров С.В. Егоров
14. Кузнецова О.В. Кузнецова
15. Михайлов В.И. Михайлов
16. Дроблева З.В. Дроблева
17. Киселева И.Т. Киселева