



**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
БОГОРОДИЦКИЙ РАЙОН**

Ленина ул., д. 3, г. Богородицк,
Тульская область, 301835
Тел.: (48761) 2-21-30; факс: 2-25-78
E-mail: ased_mo_bogoroditsk@tularegion.ru
<http://bogoroditsk.tularegion.ru>
27.12.2022 № 10146

На №

**Директору муниципального
государственного учреждения
Тульской области
«Комплексный центр социального
обслуживания населения №3»
Терехиной Л.М.
Председателю первичной
профсоюзной организации
государственного учреждения
«Комплексный центр социального
обслуживания населения №3»
Мосиной Н.Г.**

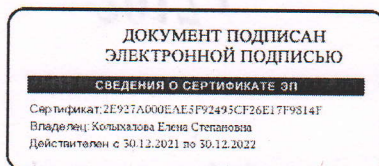
**УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации коллективного договора
(изменений и (или) дополнений к коллективному договору)**

Администрация муниципального образования Богородицкий район сообщает, что коллективный договор государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения №3» зарегистрирован «27» декабря 2022года.

Регистрационный номер 184

При регистрации коллективного договора (изменений и (или) дополнений к коллективному договору) условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

**Заместитель главы
администрации
муниципального образования
Богородицкий район**

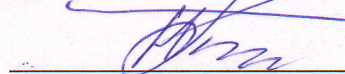


Е.С.Колыхалова

Исп. Соколова Галина Геннадьевна
отдел экономического развития,
предпринимательства и сельского хозяйства,
ведущий экономист
galina.sokolova@tularegion.org
☎ (48761)2-19-74

Представитель работников
ГУ ТО «Комплексный центр социального
обслуживания населения № 3»
председатель первичной профсоюзной
организации

Мосина Надежда Григорьевна

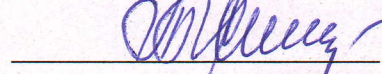


подпись

" " 2022 г.

Директор
ГУ ТО «Комплексный центр
социального обслуживания
населения № 3»

Терехина Лариса Мобиновна



подпись

" " 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное учреждение Тульской области

**«Комплексный центр социального обслуживания
населения № 3»**

на период с 2022 г. по 2025 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в учреждении и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Тульской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения №3» в лице директора Терехиной Лариси Мобиновны, именуемого далее «Работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профком», в лице ее председателя Мосиной Надежды Григорьевны.

Профком, действующий на основании Устава профессиональных союзов работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

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

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

установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

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

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

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

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

повышать уровень заработной платы, социальных гарантий в порядке и в размерах, предусмотренных законодательством Тульской области;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

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

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

не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым

договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

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, федеральными законами и иными нормативными актами;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;

нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;

в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

соблюдать трудовую дисциплину;

способствовать повышению эффективности деятельности учреждения, улучшению качества работ и услуг;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Стороны договорились, что первичная профсоюзная организация, профсоюзный комитет выступают в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективного договора в учреждении, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, а также по вопросам социальной защищенности работников.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

1.8. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимся на учреждение соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

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

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

1.13. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников в течение 3 дней после их приема на работу.

1.14. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим коллективный договор;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения - в течение всего срока реорганизации;
- при ликвидации учреждения - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны.

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет.

Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 Трудового кодекса РФ.

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

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу

без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьей 74 Трудового кодекса РФ.

2.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев (часть 5 статья 70 Трудового кодекса РФ).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статьях 70 и 207 Трудового кодекса РФ.

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

2.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.6. Обязанностью работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

На реализацию данных мероприятий Работодатель направляет средства в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

2.7. Стороны Коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться исходя не только из интересов деятельности учреждения, но и потребностей личностного роста работника.

Форма профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

2.8. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением оклада при наличии в учреждении вакансий.

2.9. Выборные органы первичных профсоюзных организаций:

не допускают необоснованного заключения срочных договоров;

направляют мотивированное мнение работодателю по вопросам расторжения трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работниками-членами Профсоюза;

сохраняют высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, оказывают посильную материальную помощь.

Раздел 3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

3.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов работы, ухудшения финансово - экономического положения учреждения.

3.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы - графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.4. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

снижение административно-управленческих расходов;

временное ограничение приема кадров;

упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;

по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

ограничение круга совместителей;

предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Профсоюза.

3.5. Работодатель принимает решение о массовом высвобождении работников, как правило, после соответствующих консультаций с Профсоюзом.

Сокращение штатов учреждения, влекущее за собой массовое высвобождение работников осуществляются с предварительным уведомлением Профсоюза (не менее чем за три месяца) и проведением с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников.

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

лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста;

бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;

лица, имеющие трех и более несовершеннолетних детей.

3.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.8. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

3.9. Не допускается увольнение по инициативе администрации учреждения беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, кроме случаев:

ликвидации учреждения;

состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если работник имеет дисциплинарное взыскание;

однократного грубого нарушения трудовых обязанностей;

совершения виновных действий, работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания к утрате доверия к нему со стороны работодателя;

совершения работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

3.10. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

3.11. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации учреждения и сокращения численности или штата работников (ст. 178, 180 ТК РФ).

3.12. Профсоюз обязуется осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости.

3.13. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства, в соответствии с его квалификацией, в данном учреждении в случае создания в нём новых рабочих мест.

3.14. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

3.15 В исключительных случаях (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия или эпизоотия и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части) Работники могут быть временно переведены по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод Работников на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. На Работников, временно переведенных на дистанционную работу (далее – дистанционные работники), действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с учетом особенностей, установленных главой 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профсоюза (статья 372 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. В соответствии со статьей 91 Трудового кодекса Российской Федерации нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю.

Для среднего и младшего медицинского персонала устанавливается продолжительность рабочего времени 39 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности продолжительность рабочего времени устанавливается 36 часов в неделю в соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» от 01.11.1990г. №298/3-I (с изменениями от 24.08.1995).

Для следующих категорий работников, в соответствии со статьями 92-96 Трудового кодекса Российской Федерации и другими нормами трудового законодательства устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (с учетом специфики):

- для работающих в ночное время;
- для лиц в возрасте от 16 до 18 лет;
- для лиц, совмещающих учебу с работой и др.

4.3. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя с учетом мнения (или по согласованию) профкома (часть 5 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации). Работа в выходной день оплачивается в двукратном размере или компенсируется отгулом.

4.4. Работодатель:

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

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

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

- для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, предоставляет по просьбе женщин, имеющих ребенка в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц.

4.5. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц (статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации);

- донорам - 1 день, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови (статья 186 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (статья 108 ТК РФ). Время обеденного перерыва устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.8. Руководствуясь пунктом 4.9 Областного отраслевого соглашения, работникам по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам предоставляются дополнительные отпуска или дни без сохранения заработной платы продолжительностью не более 5 календарных дней.

Установить следующий порядок предоставления такого вида дополнительного отпуска:

- работник должен подать письменное заявление с указанием причины не позднее 5 рабочих дней до начала отпуска;

- указать на сколько календарных дней он просит отпуск.

4.9. Отдельным категориям работников устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска (Приложение 1).

Дополнительный отпуск предоставляется в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации сверх основного отпуска.

Оплата данного дополнительного отпуска производится в пределах плановых ассигнований по оплате труда текущего года.

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

4.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.11. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном учреждении (статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.12. Супругам, родителям и детям, работающим в одном учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.13. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

- в связи с регистрацией брака – 3 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в связи с регистрацией брака детей работника – 3 дня;
- в связи с участием в похоронах родных и близких – 3 дня;
- для ликвидации аварии в доме – 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 2 дня.

4.15. Все работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

4.16. Для женщин, работающих в сельской местности предоставляется по их письменному заявлению дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы согласно ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» от 01.11.1990г. №298/3-I (с изменениями от 24.08.1995).

4.17. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, может быть установлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии со статьей 263 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.18. Работа в режиме сменной работы определяется по соглашению сторон трудового договора в соответствии со статьями 102-105 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения Профсоюза.

4.19. Работодателем по согласованию с Профкомом может вводиться суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и др.) не превышала нормального числа рабочих часов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников устанавливается Положением об условиях оплаты труда работников ГУ ТО «Комплексный центр социального обслуживания населения № 3», утвержденным приказом от 31.03.2021 года № 342-осн «Об утверждении положений об условиях оплаты труда работников Государственного учреждения Тульской области «Комплексный центр социального обслуживания населения № 3», разработанным на основе Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Тульской области, утвержденным Постановлением администрации Тульской области от 30 сентября 2008 года № 602 и утвержденным приказом директора учреждения.

5.2. Работодатель обязуется увеличивать заработную плату работникам в порядке и сроки, определенные законодательством Тульской области, регулирующим правоотношения в области заработной платы работников бюджетной сферы.

5.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время, Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов части должностного оклада, рассчитанного за час работы.

5.4. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.5. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок не менее 1 месяца со дня перевода.

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

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

5.7. Время работы в сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

5.8. Время приостановки работником работы по причине задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы, как простой по вине работодателя.

5.9. Время простоя по причине капитального ремонта оплачивается работникам в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

5.10. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

19 числа каждого месяца – за первую половину месяца и 4 числа - окончательный расчет за месяц работы.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам не позднее чем за день до выдачи заработной платы.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза. Работодатель перечисляет заработную плату путем перечисления на расчетный счет работника, указанный им.

5.11. Расчет выплат за первую половину месяца устанавливается согласно должностного оклада штатного расписания с учетом повышающего коэффициента за выслугу лет, по учреждению, за квалификационную категорию, персонального повышающего коэффициента, за фактически отработанное время конкретного работника.

5.12. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате. В случае задержки выплаты заработной платы (в том числе аванса) на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 ТК РФ).

5.13. Выплата материальной помощи осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования у учреждения работникам учреждения в размере, не превышающем одного должностного оклада, при:

тяжелом материальном положении или заболевании;
смерти близких родственников (родители, дети, супруг (супруга), родные братья (сестры);
рождении детей.

5.14. Премирование осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в пределах средств, выделяемых из бюджета Тульской области на оплату труда работников учреждения в текущем финансовом году, а также за счет средств, получаемых учреждением от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности при наличии финансовой возможности в соответствии с Положением о премировании, утвержденном приказом директора учреждения и согласованным с Профсоюзом.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2. Работодатель при формировании сметы доходов и расходов учреждения на соответствующий финансовый год предусматривает средства в пределах выделенных ассигнований на:

работу по охране труда и улучшению безопасности труда;
проведение специально оценки по условиям труда;
обеспечение работников социальных служб специальной одеждой, обувью и инвентарем.

6.3. Работодатель совместно с Профсоюзом разрабатывает мероприятия по охране труда, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора (Приложение 2). Работодатель организует учет и регулярный анализ производственного травматизма, заболеваемости работников и разработку рекомендаций и мероприятий по их снижению.

6.4. Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения Профсоюза инструкции по охране труда для работников учреждения.

6.5. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.6. Работодатель обеспечивает обучение, инструктаж и проверку знаний работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда, устанавливает сроки проведения повторных инструктажей и лиц, ответственных за их проведение. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

Сроки проведения повторного инструктажа и лица, ответственные за его проведение, определяются приказом по учреждению.

6.7. Работодатель организует проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников учреждения, обязанных проходить периодические медицинские осмотры согласно перечню профессий и должностей, составленному в соответствии с приказом министерства здравоохранения российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных

предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

6.8. Работодатель обеспечивает своевременную и бесплатную выдачу работникам спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам.

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

6.9. Работодатель обеспечивает обязательное медицинское, социальное страхование, страхование работников от несчастных случаев на производстве.

6.10. Работодатель обеспечивает:

- разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда, санитарно-оздоровительных мероприятий с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций;
- возможность присутствия работника на его рабочем месте при проведении специальной оценки труда.

6.11. Работодатель и Профсоюз обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

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

6.12. В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза. Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.13. Профсоюз осуществляет профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей в этих вопросах, а в случаях выявления нарушений предлагает Работодателю устранить их.

Постановление профкома по вопросам охраны труда обязательно к исполнению Работодателем.

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

- планированию и осуществлению необходимых мероприятий в области защиты работников учреждений от чрезвычайных ситуаций;
- планированию и проведению мероприятий по повышению устойчивости функционирования учреждений и обеспечению жизнедеятельности работников в чрезвычайных ситуациях и в режиме повышенной готовности;
- созданию и поддержанию в постоянной готовности локальных систем оповещения о чрезвычайных ситуациях в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- финансированию мероприятий по защите работников от чрезвычайных ситуаций;
- сохранению размера средней заработной платы работникам в период действия режима

чрезвычайной ситуации и (или) режима повышенной готовности на территории Тульской области;

- обеспечению работников на рабочих местах запасом одноразовых масок, а также дезинфицирующих салфеток, кожных антисептиков для обработки рук, дезинфицирующих средств, перчаток;

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

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

- ограничению контактов между коллективами отделов, отделений и функциональных рабочих групп, не связанных общими задачами. Разделение рабочих потоков и разобщение коллектива посредством размещения работников на разных этажах, в отдельных кабинетах, организации работы в несколько смен.

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

6.16. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Тульской области, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего обязательную вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), без сохранения заработной платы. Данная норма не распространяется на работников, имеющих противопоказания к вакцинации, подтвержденные медицинским заключением.

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

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

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Работникам в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются государственные гарантии, льготы и компенсации по социальному обслуживанию, социальному обеспечению и медицинскому страхованию.

7.2. Работодатель обеспечивают обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Законом РФ от 29.11.2010 № 326 «О медицинском страховании граждан в РФ».

7.3. Работодатель обеспечивает выплату пособий на санаторно – курортное лечение в размерах и порядке, установленном нормативными правовыми актами правительства Тульской области, работникам учреждения.

7.4. В случае установления факта нанесения работнику материального ущерба при выполнении им своих должностных обязанностей Работодатель может оказать помощь в полном или частичном возмещении нанесенного ущерба по представлению Профсоюза.

7.5. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24 июля 1998 г. №125 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» Профсоюз составляет заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного

здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении служебных обязанностей.

7.6. Работодатель:

обеспечивает обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Законом Российской Федерации от 29.11.2010 г. № 326 «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации»;

обеспечивает постоянный контроль за предоставлением работникам в полном объеме льгот и компенсаций, установленных Законом Российской Федерации от 15.05.91г. №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (с последующими изменениями и дополнениями);

руководствуясь Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», совместно с выборными профсоюзными органами осуществляет в подведомственных учреждениях персонифицированный учет и контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах.

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

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

7.9. Принять к сведению, что ЦК профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации за счет средств профсоюзного бюджета в установленном порядке заключает договоры страхования от несчастных случаев с летальным исходом на производстве, а также получения инвалидности первой группы в результате несчастных случаев на производстве всех членов Профсоюза.

7.10. Профсоюз может обеспечивать детей работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления при наличии финансовой возможности.

7.11. Профсоюз осуществляет профсоюзный контроль за своевременным и полным перечислением работодателем страховых взносов в Пенсионный фонд на лицевые счета работников. Принимает участие в работе по специальной оценке условий труда и уточнению списков производств, работа в которых дает право на льготное пенсионное обеспечение.

Раздел 8. ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ И ДОБРОВОЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

8.1. Стороны совместно участвуют в решении вопросов обязательного пенсионного страхования и добровольного пенсионного обеспечения застрахованных лиц в соответствии с Федеральными Законами от 15 декабря 2001 года № 167 – ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»(с внесенными изменениями) и от 30 апреля 2008 года № 56 – ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»(с внесенными изменениями).

8.2. Работодатель обязуется:

осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

рассматривать возможность по ведению в организациях системы негосударственного пенсионного обеспечения работников;

создавать совместно с профсоюзной организацией комиссию по пенсионным вопросам;

принимать меры по предоставлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда Российской Федерации с использованием электронно – цифровой подписи по телекоммуникационным каналам связи либо на магнитных носителях;

выдавать работникам копию индивидуальных сведений, предоставляемых в пенсионный фонд Российской Федерации;

обеспечивать сохранность и своевременно передавать на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение;

обновлять перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством.

8.3. Профсоюз обязуются:

оказывать организационную помощь представителям Пенсионного фонда Российской Федерации в работе консультационного пункта Пенсионного фонда Российской Федерации в организации и при проверке по вопросам реализации пенсионного законодательства;

осуществлять контроль за деятельностью Работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учете в системе государственного пенсионного страхования, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на досрочное пенсионное обеспечение. Представлять интересы членов профсоюза в суде по пенсионным вопросам.

Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом Тульской области «О социальном партнерстве», настоящим коллективным договором.

9.2. Профсоюз представляет и защищает законные права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и, связанных с трудом, отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со статьей 30 Трудового кодекса Российской Федерации от работников, не являющихся членами.

9.3. Работодатель содействует деятельности Профсоюза, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профсоюза со стороны руководителей учреждения и структурных подразделений, других должностных лиц учреждения. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью Профсоюза, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

9.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, предоставленному профкомом на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза, в размере 1% от их заработной платы. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств (пункт 3 статья 28 Федерального закона о профсоюзах).

9.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.6. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (профком).

Профком не позднее 7 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

9.7. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.8. Работодатель обязуется знакомить Профсоюз с результатами исследований и экспертиз условий и организации труда работников, организуемых по линии Работодателя.

9.9. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены профкома, других профсоюзных органов в учреждении, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

беспрепятственно посещать и осматривать места работы в учреждении; требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

9.10. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок не позднее 14 дней рассматривать по существу предложения Профсоюза и давать по их поводу мотивированные ответы.

9.11. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя профкома или его представителя в управленческих совещаниях. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии по реорганизации, ликвидации учреждения, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, по расследованию несчастных случаев на производстве.

9.12. Через стенную печать, имеющуюся в учреждении, Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

9.13. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) 1 раз в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее чем за 10 дней).

9.14. Профсоюз обязуется разъяснять работникам и руководителям трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников учреждения в 10 - дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Профсоюз отчитываются о его результатах на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно. С отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

10.4. Профсоюз, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

проводит проверки силами своих комиссий и активистов;

запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;

при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;

имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

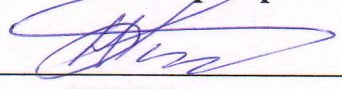
10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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

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

10.8. Продолжительность переговоров не должна превышать:
трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
не более трех месяцев при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

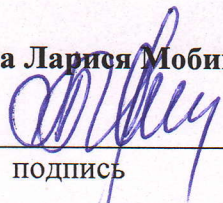
Представитель работников
ГУ ТО «Комплексный центр социального
обслуживания населения № 3»
председатель первичной профсоюзной
организации
Мосина Надежда Григорьевна



подпись
" " _____ 2022 г.

Директор
ГУ ТО «Комплексный центр
социального обслуживания
населения № 3»

Терехина Лариса Мобиновна



подпись
" " _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКАХ

1. На основании статьи 119 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления администрации Тульской области от 06.09.2004 года N 578 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Тульской области» дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

продолжительностью 3 календарных дня

- ассистенту (помощнику) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ОВЗ
- бухгалтеру
- главному специалисту
- делопроизводителю
- кладовщику
- заведующему отделением
- заведующему хозяйством
- рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
- системному администратору
- специалисту в сфере закупок
- специалисту по кадрам
- специалисту по охране труда
- специалисту по социальной работе
- юрисконсульту

продолжительностью 5 календарных дня

- водителю
- заместителю директора.

2. На основании статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации дополнительный оплачиваемый отпуск за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительностью **7 календарных дней** предоставляется:

- повару.

Приложение 2
к Коллективному договору 2022-2025 г.г.

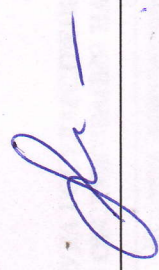
Представитель работников
ГУ ТО «Комплексный центр социального обслуживания населения № 3»
председатель первичной профсоюзной организации
Мосина Надежда Григорьевна

Директор
ГУ ТО «Комплексный центр социального обслуживания населения № 3»
Терехина Лариса Мубиновна

МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ И ОЗДОРОВЛЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ «КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ № 3»

Наименование мероприятия	Назначение мероприятия	Источник финансирования	Ответственный за выполнение мероприятия	Срок выполнения	Службы, привлекаемые для выполнения мероприятия	Отметка о выполнении
2	3	4	5	6	7	8
Проведение медицинских осмотров в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации	Обеспечение мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников	Областной бюджет Средства, полученные от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности	Директор Зав. отделениями	Согласно программы производственного контроля	---	
Переаттестация операторов котельной	Обеспечение мер по сокращению производственного травматизма	Средства, полученные от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности	Директор Зав. отделением	май	Специализированная организация	
Занятия с сотрудниками учреждения по вопросам охраны труда	Обучение навыкам безопасного труда	---	Специалист по охране труда	2 раза в год		
Разработка программы совместных действий комиссии по охране труда и администрации на 2023 год		---	Председатель комиссии	январь	---	
Проверка условий охраны труда	Обеспечение мер по сокращению производственного травматизма	---	Комиссия по охране труда	1 раз в квартал	---	
Контроль за проведением инструктажей по охране труда	Обеспечение мер по сокращению производственного травматизма	---	Зам. директора	постоянно	---	
Переаттестация сотрудников учреждения по электробезопасности	Обеспечение мер по сокращению производственного травматизма	Средства, полученные от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности	Директор	ноябрь	Специализированная организация	

Обеспечение работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	Предотвращение или уменьшение действия опасных и вредных производственных факторов	Средства, полученные от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности	Директор специалист по охране труда	Согласно норм	
Обеспечение работников сертифицированными и смывающимися и обезвреживающими средствами	Предотвращение или уменьшение действия опасных и вредных производственных факторов	Средства, полученные от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности	Директор специалист по охране труда	Согласно норм	



 Специалист по охране труда _____ **Н.В. Радугина**