

От работодателя:
Директор
ГБУ РК «ЦСО города Саки и
Сакского района»:



И.В.Сологуб

09 декабря 2025 года

От работников:
Представитель председатель
профсоюзного комитета
ГБУ РК «ЦСО города Саки и
Сакского района»:

Т.В.Огирия

09 декабря 2025 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

срок действия с 01.01.2026 по 31.12.2028 гг.

Вступает в законную силу

с 01.01.2026 года

г.Саки

СОДЕРЖАНИЕ

№ раздела	Название	Стр.
1	Общие положения	3
2	Трудовые отношения и трудовые договоры	4
3	Рабочее время и время отдыха	10
4	Оплата труда	15
5	Обеспечение занятости, подготовка и переподготовка кадров	18
6	Охрана труда	21
7	Гарантии и компенсации для работников	36
8	Гарантии деятельности профсоюзной организации	38
9	Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор	39
10	Контроль за выполнением коллективного договора	39

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работодатель - Государственное бюджетное учреждение Республики Крым «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Саки и Сакского района» (далее - Работодатель), в лице директора Сологуб Ирины Владимировны;

- работники учреждения (далее - Представительный орган), в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Огиря Татьяны Владимировны.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Федеральным Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников учреждения, в том числе на руководителя учреждения.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований Трудового кодекса РФ, а также требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими действующими законами (ст. 41 ТК РФ).

1.5. Представительный орган, является полномочным представительным органом работников государственных учреждений и общественного обслуживания, защищающих их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.6. Работодатель признает Представительный орган как единственного полномочного представителя работников ГБУ РК «ЦСО города Саки и Сакского района», ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним, неукоснительно соблюдая требования Конституции РФ, Гражданского кодекса РФ, Трудового кодекса РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и других нормативно-правовых актов.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст. 43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

1.8 В случае, если в федеральные законодательные и нормативные акты, будут внесены существенные изменения Стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях коллективного договора, не ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.9. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и являются неотъемлемой частью коллективного договора, что оформляется соответствующим протоколом (ст. 29 ТК РФ). Изменения и дополнения к коллективному договору доводятся до работников Центра, с объяснением причин их вызвавших и принимаются по решению комиссии по ведению коллективных переговоров.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.11. Коллективный договор заключается сроком на 3 года, вступает в силу с 01 января 2026 года и действует до 31 декабря 2028 года. Совместным решением сторон коллективный договор может быть пролонгирован на срок не более 3-х лет (ст. 43 ТК РФ).

2. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми приказом работодателя с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ).

Правила внутреннего трудового распорядка являются отдельным локально-нормативным актом учреждения, утверждаемым приказом работодателя с учетом мнения профкома.

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ (ст. 16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются, преимущественно, на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст. 59 ТК РФ).

2.8. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.9. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных ТК РФ (ст. 60 ТК РФ). Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ) и является неотъемлемой частью трудового договора, заключенного с работником при приеме на работу.

2.12. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным ТК РФ, и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям и в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ

(глава 13 ТК РФ). Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, письменно предупредив об этом Работодателя за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет. По договоренности между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит Работник.

В связи с внесением изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, далее по тексту «Сведения о трудовой деятельности», в электронном виде, статьи 66-1, принятых Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде", Работодатель обязан выдать ему трудовую книжку, или предоставить Работнику сведения о его трудовой деятельности на бумажном носителе.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом, информация.

2.13. Срочный трудовой договор, может быть, расторгнут по инициативе Работника, по соглашению сторон и иным основаниям, предусмотренным статьей 79 Трудового кодекса РФ. Прекращение трудового договора оформляется приказом по учреждению. Днем увольнения считается последний день работы.

2.14. Стороны договорились, что, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.15. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, одинокие – при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет – не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев, предусмотренных пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.

2.16. Работодатель обязуется содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

2.17. Работники имеют право на:

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

2.18. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать конфиденциальность информации;
- соблюдать Кодекс этики и служебного поведения;
- соблюдать запреты и ограничения, установленные законодательством по противодействию коррупции;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб (ст.ст.238, 239 ТК РФ).

2.19. Работодатель имеет право:

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

- временно переводить по своей инициативе на дистанционную работу Работников на период наличия обстоятельств, а именно: в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части на основании введения новой статьи 312.9 в Трудовой кодекс Российской Федерации;

2.20. Работодатель обязуется:

- 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 (эффективным контрактом);
- 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 Кодексом, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (эффективным контрактом);
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять Представительному органу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового

- права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;
 - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
 - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
 - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, оценке профессиональных рисков и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (эффективным контрактом);
 - проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, направлять (при необходимости) работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196 ТК РФ).

2.21. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 82, ст. 373 ТК РФ).

2.22. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

2.23. Профком обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. **Рабочее время** - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.1.1. Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;

- продолжительность ежедневной работы с понедельника по четверг составляет 8 часов, в пятницу – 7 часов;

- время начала работы – 8:00, время окончания работы – 17:00; в пятницу время окончания работы – 16.00

В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания с 12 часов 00 минут до 12 часов 48 минут, который не включается в рабочее время и оплате не подлежит. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

3.1.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.1.3. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная 36-часовая рабочая неделя (ст.263.1 ТК РФ).

3.1.4. Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

3.1.5. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, – не более 17,5 часа в неделю);

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю.

3.1.6. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений, по соглашению между Работодателем и Работником, может устанавливаться неполное рабочее время.

Работодатель, по просьбе работника, обязан установить неполное рабочее время следующим категориям работников:

- беременным женщинам;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;

- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому

родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

3.1.7. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.

3.1.8. Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

3.1.9. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. ст. 97-99 ТК РФ.

3.1.10. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются работники только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч.2 ст.113 ТК РФ, по согласованию с Представительным органом и по письменному распоряжению работодателя (ч.6 ст.113 ТК РФ).

3.1.11. Сверхурочная работа - работа, выполняемая Работником по инициативе работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы, а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан получить письменное согласие Работника на привлечение его к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ).

Работодатель вправе привлекать Работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

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

— при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

— при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.1.12. Режим ненормированного рабочего дня - особый режим, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в трудовой договор (ст. 101 ТК РФ).

3.2. **Время отдыха** - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

3.2.1. Видами времени отдыха (ст.107 ТК РФ) являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- ежедневный отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

3.2.2. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2.3. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст.114,115 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

Работающим инвалидам отпуск устанавливается продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст.115 ТК РФ ст.23 Федерального закона от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

По соглашению между Работником и Работодателем, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующие годы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков, установленной Работодателем.

Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

3.2.4. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников (ч.2 ст. 116 ТК РФ).

3.2.5. Стороны договорились, что в целях улучшения условий труда и отдыха Работодателем устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, занимающих следующие должности:

Должность	Количество дней

Директор	3
Заместитель директора	3
Главный бухгалтер	3
Бухгалтер	3
Ведущий экономист	3
Юрисконсульт	3
Специалист по персоналу	3
Специалист по охране труда	3
Заведующий отделением социального обслуживания на дому	3
Специалист по социальной работе отделения социального обслуживания на дому	3
Социальный работник	3
Заведующий отделением дневного пребывания	3
Заведующий организационно-методическим отделением	3
Специалист по социальной работе организационно-методического отделения	3
Водитель автомобиля	3

3.2.6. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения Представительного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или удобное для них время пользуются работники:

- имеющие детей до 16 лет;
- нуждающиеся в лечении.
- Участники СВО и работающие члены их семей.

Работодатель обязан принимать во внимание пожелания работников на внесение изменений в график отпусков, в связи с семейными обстоятельствами.

3.2.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем в случае:

- временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст.124 ТК РФ);

- исполнение работником, во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы. некоторых обязанностей (ст.124 ТК РФ).

Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней, положенных на отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция Международной Организации Труда № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользуемые отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).

3.2.8. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);
- работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет — до 14 календарных дней в году.

3.3. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с п.1,2,3,6 ст.139 ТК РФ, Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 и иными федеральными нормативными правовыми актами.

4. Оплата труда.

4.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ). Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

4.3. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в

их размерах между отдельными категориями работников определяются:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2914 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым».
- Постановлением Совета Министров Республики Крым от 11 июня 2019 года № 320 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым»
- Положением об оплате труда работников ГБУ РК «ЦСО города Саки и Сакского района»;
- Положением о премировании работников ГБУ РК «ЦСО города Саки и Сакского района»;
- иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Крым, регулирующими вопросы оплаты труда.

4.4. Должностные оклады работников устанавливаются штатным расписанием, утвержденным работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

4.5. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

4.6. Заработная плата выплачивается в валюте Российской Федерации (в рублях), в безналичной денежной форме путем ее перевода на личный счет работника в кредитную организацию, указанную в соответствующем заявлении работника, переданном в бухгалтерию Работодателя, не реже, чем каждые полмесяца: аванс - 15 числа текущего месяца и окончательный расчет - 30 числа текущего месяца.

4.7. Работникам, вновь приступившим к работе, (принятыми на работу, вышедшими из отпусков), заработная плата за первый месяц работы выплачивается в следующем порядке: 15 и 30 числа текущего месяца за фактически отработанное время и 15 числа следующего месяца - окончательный расчет.

4.8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится в предшествующий дню выплаты рабочий день (ст. 136 ТК РФ).

При наличии оснований, по согласованию с Представительным органом, заработная плата (окончательный расчет) может быть выплачена досрочно.

4.9. Работодатель обеспечивает проведение индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в соответствии со ст. 134 ТК РФ.

4.10. Работодатель обязан выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Представительного органа (ст. 136 ТК РФ).

4.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.12. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.13. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст. 155 ТК РФ).

4.14. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ). Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

4.15. При совмещении профессий (должностей), расширении зон 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 (ст. 151 ТК РФ).

4.16. Оплата труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на обусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплачивается по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2 ТК РФ).

4.17. Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслугу лет, классность и другие) и их размеры устанавливаются Работодателем (ст. 8, ст. 135 ТК РФ).

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

4.19. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

5. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

5.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

5.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

Не допускать увольнения в связи с сокращением численности или штата работников, на иждивении которых находятся члены семьи, не имеющие самостоятельного заработка.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- работникам, в соответствии со ст. 179 ТК РФ,
- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- работникам, проработавшие на предприятии свыше 20 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающих детей до 16-летнего возраста;
- работникам, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- бывшим воспитанникам детских домов в возрасте до 30 лет;
- работникам, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- работникам, обучающимся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;
- работающим инвалидам;
- впервые поступившим на работу после получения специальности в течении трех лет.

5.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

5.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

5.5. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

5.6. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.7. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

5.8. Финансировать мероприятия направленные на повышение квалификации и профессионального уровня персонала, в том числе специалистов кадровых служб.

Работодатель и профсоюзный комитет:

5.9. Обязуются в период сокращения объема оказываемых услуг использовать внутрипроизводственные резервы учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени;
- расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными, сезонными работниками, совместителями.

5.10. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения и работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; работающие инвалиды.

5.11. Прием на работу молодых рабочих и специалистов из числа молодежи, окончивших профессиональные училища и колледжи, осуществлять на основе договорных отношений с учебными заведениями.

5.12. Реализовать комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»): по просьбе женщин, воспитывающих детей в возрасте до 10 лет, установить режим гибкого рабочего времени, а также на организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5.13. Организовать на договорных началах в учебно-курсовых комбинатах и учебных центрах подготовку и переподготовку кадров рабочих, повышение их квалификации. Обеспечить повышение квалификации инженерно-технических работников в сроки, установленные нормативными требованиями.

5.14. Определять с учетом мнения представительного органа работников формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

5.15. Привлечение и использование иностранной рабочей силы осуществлять в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (п. 5 ст. 12 ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6. Охрана труда

6.1. Стороны признают приоритетным направлением своей деятельности, в области охраны труда, сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

6.2. Условия трудового договора, заключаемого с работником, должны соответствовать требованиям охраны труда. В трудовом договоре указываются полученные на основании специальной оценки условий труда достоверные характеристики условий труда, гарантии и компенсации работникам.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Обеспечить и нести ответственность за безопасные условия и охрану труда для всех работников учреждения.

Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по их снижению, о предоставляемых работникам гарантиях и средствах индивидуальной защиты.

6.3.2. Обеспечивать наличие в ГБУ РК «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов города Саки и Сакского района» штатной должности специалиста по охране труда.

6.3.3. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда в учреждении, ее своевременный пересмотр в соответствии изменениями законодательства Российской Федерации.

6.3.4. Не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

6.3.5. Выполнять мероприятия по охране труда (Приложение 1).

Обеспечить финансирование мероприятий по охране труда.

Ежегодно выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда необходимые средства.

6.3.6. Устанавливать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

6.3.7. Обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.3.8. При введении в штатное расписание учреждения новых штатных должностей в течение одного года провести специальную оценку условий труда на рабочих местах.

6.3.9. Проводить оценку опасностей и профессиональных рисков при введении новых должностей в штатное расписание

Провести оценку профессиональных рисков помощников по уходу в течение 2026 года.

6.3.10. Один раз в 3 года проводить пересмотр ранее выявленных опасностей и профессиональных рисков.

Внедрять мероприятия по снижению опасностей и профессиональных рисков при их выявлении.

6.3.11. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим и проверку знаний требований охраны труда на основании Постановления Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (в ред. Постановлений Правительства РФ от 30.12.2022 N 2540, от 12.06.2024 N 792).

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

6.3.12. Обеспечить организацию и проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований).

6.3.13. Обеспечить работников за счет средств учреждения сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими

средствами индивидуальной защиты (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», письмо Министерства труда и социальной защиты Республики Крым 05.06.2024 № 264 «Об утверждении перечня и норм обеспечения помощников по уходу организаций социального обслуживания, отнесенных к ведению Министерства труда и социальной защиты Республики Крым» в соответствии с установленными нормами согласно Перечню профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение 2,3,4).

6.3.14. Обеспечить работников смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» (Приложение № 3).

6.3.15. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

6.3.16. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.3.17. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микротравм (микротравм), в соответствии с действующим Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.3.18. Приостановить производство работ или оказание услуг при возникновении угрозы жизни и здоровью работников до устранения такой угрозы.

6.3.19. Создать условия труда, в том числе производственные и санитарно-бытовые, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, обеспечить охрану труда при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом

6.3.20. Разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

6.3.21. Предоставлять федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документы в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом всех требований законодательства Российской Федерации.

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

6.3.23. Выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассматривать представления органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

6.4. Работодатель имеет право:

6.4.1. Вести электронный документооборот в области охраны труда;

6.4.2. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его

территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации) (ст. 214.2 ТК РФ).

6.5. Представительный орган работников обязуется:

6.5.1. Оказывать содействие работодателю в организации работ по охране труда.

6.5.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, выполнением мероприятий по охране труда, предусмотренных в договоре, с выполнением обязательств работодателя и работников через уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

6.5.3. Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

6.6. Работники обязуются:

6.6.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, ПВТР, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами учреждения.

6.6.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

6.6.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.6.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.6.5. Извещать немедленно 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 инфекционного заболевания (отравления).

6.7. Каждый работник имеет право на:

6.7.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

6.7.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.7.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях

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

6.7.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и

смыывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

6.7.6. Обучение по охране труда за счет средств работодателя.

6.7.7. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте в соответствующие органы.

6.7.8. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда.

6.7.9. 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 ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

6.7.10. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

6.7.11. На все виды возмещения в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей.

7. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст. 173-177 ТК РФ.

7.2. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду до места командировки и обратно (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения в соответствии с фактическими затратами, подтвержденными документально;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства;

- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя (ст. 167, ст. 168 ТК РФ).

7.3. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

7.4. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и зарплате работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций. Разработать и реализовать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

Работодатель оказывает практическое и методическое содействие заключению соглашений с органами Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Крым и представлению документов на лиц предпенсионного возраста, состоящих с ними в трудовых отношениях.

7.5. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного

оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

7.6. Обеспечивать детей работников новогодними подарками.

7.7. Создавать рабочие места инвалидам труда, ставшими таковыми по вине работодателя, согласно медицинским рекомендациям.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

7.8. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно Типовому или утвержденному в учреждении положению

7.9. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

7.10. Поручить комиссии по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществлять контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределять путевки на оздоровление детей, приобретенные работодателем и профсоюзом, проводить анализ использования средств Фонда социального страхования у работодателя, вносить предложения работодателю по снижению заболеваемости, улучшению условий труда, рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

7.11. Создать в организации Фонд социальной поддержки и взаимопомощи для оказания материальной поддержки нуждающимся работникам.

Профсоюзный комитет обязуется:

7.12. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонализированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

7.13. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

7.14. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

8.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

8.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст. 377 ТК РФ).

8.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации учреждения, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).

8.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива, по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

8.1.5. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения профкомом своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников:

• председателю профкома - 3 часа в неделю;

• члену профкома - 1 час в неделю.

8.2. Стороны договорились, что:

8.2.1. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

8.2.2. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

8.2.3. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных

организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с председателем профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, ст. 376 ТК РФ).

9. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

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

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

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

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

9.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

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

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

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

10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, для чего избирается комиссия из 6 человек, по 3 человека от каждой стороны (утверждается протоколом профсоюзного комитета), а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

10.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в год.

10.4. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием работников или комиссией не реже 1 раза в год (по итогам работы за год).

10.5. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в непредоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

2. Перечень мероприятий по охране труда

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственный
1. Организационные мероприятия			
1.1	Организовать обучение работников по охране труда	1 раз в квартал	Администрация предприятия
1.2	Провести инструктаж работников по охране труда	Постоянно	Специально обученные работники
1.3	Организовать проведение проверок по охране труда	Постоянно	Специально обученные работники
1.4	Провести инструктаж работников по охране труда	Постоянно	Специально обученные работники

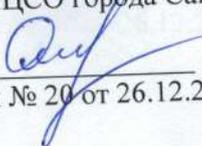
	труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ		
1.5.	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2021 г. N 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (в ред. Постановлений Правительства РФ от 30.12.2022 N 2540, от 12.06.2024 N 792)	В течение года	Специалист по охране труда
2. Технические мероприятия			
2.1.	Поддержание в исправном состоянии отопительных и вентиляционных систем в помещениях, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в помещениях учреждения	Ежеквартально	Директор
2.2.	Своевременное проведение очистки воздухопроводов и вентиляционных систем, осветительной арматуры, окон, световых фонарей	В течение года	Директор
2.3.	Техосмотр автомобилей	В течение года	Зам.директора
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			
3.1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 28.01.2021 № 29н, приказ от 20.05.2022г. № 342н	В течение года	Специалист по персоналу, специалист по охране труда
3.2.	Проведение предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей (при приеме на работу водителя)	В течение года	
3.3.	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на рабочем месте	В течение года	Директор Специалист по персоналу Специалист по охране труда
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты			
4.1.	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, смывающими средствами приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм	В течение года	Директор Главный бухгалтер Специалист по охране труда;

	выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств		
4.2.	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» и письмом Министерства труда и социальной защиты Республики Крым 05.06.2024 № 264 «Об утверждении перечня и норм обеспечения помощников по уходу организаций социального обслуживания, отнесенных к ведению Министерства труда и социальной защиты Республики Крым, средствами индивидуальной защиты.	В течение года	Главный бухгалтер, вед. экономист, заведующие отделениями, специалист по охране труда
4.3.	Обеспечение учета и сохранности средств индивидуальной защиты, замена средств индивидуальной защиты	В течение года	Главный бухгалтер, заведующие отделениями
5. Мероприятия по пожарной безопасности			
5.1.	Техническое обслуживание системы АПС	Ежемесячно	Директор
5.2.	Мониторинг системы пожарной безопасности	Ежемесячно	Зам. директора
5.3.	Проведение тренировки по эвакуации учреждения на случай действия в ЧС с сотрудниками и ПСУ	Ежемесячно	Зам. директора; специалист по охране труда
5.4.	Проверка огнетушителей (внешний осмотр), их перезарядка	В течение года	Директор, ответственный по пожарной безопасности
5.5.	Мониторинг вывода сигнала на пульт вневедомственной охраны	В течение года	Ответственный по пожарной безопасности
5.6.	Замеры сопротивления изоляции электроустановок в здании	В течение года	Слесарь-электрик

Приложение № 2
к коллективному договору
ГБУ РК «ЦСО города Саки и Сакского
района»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной учреждения
ГБУ РК «ЦСО города Саки и Сакского района»


Т.В. Огирия
протокол № 20 от 26.12.2024 года

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБУ РК «ЦСО города Саки и
Сакского района»



Сологуб И.В.

Приказ № 43/24-од от 27.12.2024 года

Перечень

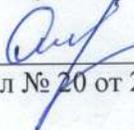
профессий и должностей в ГБУ РК «ЦСО города Саки и Сакского района» которым,
в соответствии с Едиными типовыми нормами, предусматривается
бесплатная выдача средств индивидуальной защиты и смывающих средств

1. Водитель автомобиля.
2. Подсобный рабочий.
3. Помощник по уходу.
4. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.
5. Социальный работник.
6. Уборщик служебных помещений.

Приложение № 3
к коллективному договору
ГБУ РК «ЦСО города Саки и Сакского района»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной учреждения
ГБУ РК «ЦСО города Саки и Сакского района»


Т.В.Огиря

протокол № 20 от 26.12.2024 года

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБУ РК «ЦСО города Саки и
Сакского района»

**Сологуб И.В.**

Приказ № 19/24 от 27.12.2024 года

Нормы выдачи

средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам
ГБУ «Центр социальной защиты граждан пожилого возраста и инвалидов
города Саки и Сакского района»

<i>N n/p</i>	<i>Наименование профессий и должностей</i>	<i>Тип средства защиты</i>	<i>Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты</i>	<i>Нормы выдачи на год(период) (штуки, пары, комплекты, мл)</i>
1.	Водитель автомобиля			
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты лица	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.
2.	Подсобный рабочий			
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

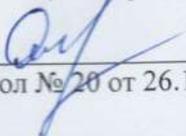
3. Помощник по уходу				
		Одежда специальная защитная	Костюм и (или) халат для защиты от общих производственных загрязнений и механического воздействия (истирания)	1 шт.
			Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства для защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	1 шт. до износа
			Полотенце	Определяется документами изготовителя
			Респиратор	Определяется документами изготовителя
		Средства защиты ног	Обувь пляжная из полимерных материалов (тапочки для душа)	1 пара на 3 года
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Бахилы на обувь	1 пара на 1 посещение получателя социальных услуг
			Перчатки медицинские	1 пара на 1 посещение получателя социальных услуг
4. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования				
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года
			Белье специальное термостойкое или бельё специальное хлопчатобумажное	4 шт
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) термических рисков, электрической дуги	1 шт.
			Обувь специальная диэлектрическая	Определяется документами изготовителя
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар
			Перчатки специальные диэлектрические	Определяется

				документами изготовителя	
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.	
			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт.	
5.	Социальный работник				
		Одежда специальная защитная	Куртка демисезонная со светоотражающими элементами	1 шт. на 3 года	
			Дождевик со светоотражающими элементами	1 шт. на 3 года	
			Халат или фартук хлопчатобумажный	2 шт.	
		Средства защиты рук	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Средства защиты ног	Обувь демисезонная (сапоги резиновые)	1 пара на 2 года	
			Сабо кожаные	1 пара	
			Обувь комнатная	1 пара	
			Бахилы на обувь	1 пара на одно посещение получателя с/у	
		Средства защиты головы	Головной убор (демисезонный, летний)	1 шт.	
			Сумка-тележка (сумка-коляска)	1 шт. на 2 года	
			Сумка хозяйственная	1 шт. на 2 года	
			Полотенце для рук	2 шт.	
6.	Уборщик служебных помещений				
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства для защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	

Приложение № 4
к коллективному договору
ГБУ РК «ЦСО города Саки и Сакского района»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной учреждения
ГБУ РК «ЦСО города Саки и Сакского района»


Т.В. Огирия
протокол № 20 от 26.12.2024 года



Сологуб И.В.
27.12.2024 года

**Нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты
и смывающих средств**

№ п/п	Перечень рабочих мест/список работ (должностей, профессий)	Производственные загрязнители	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства, мл/гр 1 месяц	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	Основание выдачи (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	Водитель автомобиля	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	Регенерирующие средства 100	Приложение №3 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 767н Приказ Министерства труда и социальной защиты от 05 июня 2024 года № 264
2	Помощник по уходу	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	1200 мл. 3000/2400 мл/мг	Средство для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий (средство с антибактериальным (бактерицидным) действием) Дерматологическое средство индивидуальной защиты очищающего типа: средство для защиты от неустойчивых загрязнений	

			1200	Дерматологическое средство индивидуальной защиты Регенерирующего (восстанавливающего) типа	Приказ Министерства труда и социальной защиты от 09 июля 2021 года № 03.3-22/83
				Баллончик аэрозольный - струйный для самообороны, защиты от животных 65 мл на 3 года	
3	Социальный работник	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	Регенерирующие средства 100	
				Аэрозоль для защиты от клещей 100 мл в год	
				Баллончик аэрозольный - струйный для самообороны, защиты от животных 65 мл на 3 года	
4	Уборщик служебных помещений	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200	Регенерирующие средства 100	Приложение №3 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 767н
				Средства гидрофобного действия 100 мл на 1 месяц	
5	Остальные работники	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	250/200		

