

КРАСНОДАРСКИЙ КРАЙ  
Ейский район  
с. Воронцовка

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
НА 2024 – 2027 годы

Наименование предприятия (по ОКПО): государственное казенное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Ейский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (ГКУ СО КК «Ейский реабилитационный центр»)

адрес, телефон (по ОКАТО): 353664, Краснодарский край, Ейский район, с. Воронцовка, ул. Юбилейная, 17-а, телефон 8(861-32)6-23-31

ИНН 2331012265

организационно-правовая форма - Учреждение

код и форма собственности-13, Собственность Краснодарского края

отрасль экономики (по ОКНХ) – 91800 здравоохранение и социальное обеспечение

вид деятельности (по ОКВЭД) 87.90- деятельность по уходу с обеспечением проживания прочая

численность (чел.) - 48

в т.ч. женщин - 43 чел.

подведение итогов выполнения коллективного договора 1 раз в год.

срок действия коллективного договора с 26 января 2024 года по 25 января 2027 года.

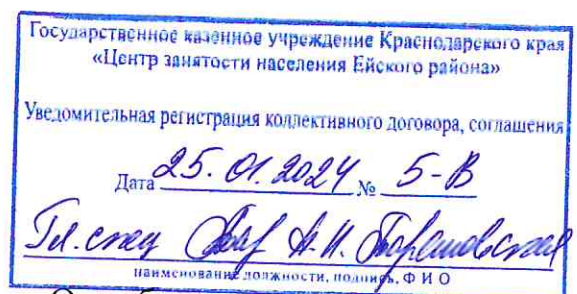
Принят на общем собрании работников.

Протокол № 1 от «19» января 2024 г.

От работодателя:  
Директор ГКУ СО КК «Ейский реабилитационный центр»

*О.Н. Евдокимова*  
О.Н. Евдокимова

*19.01.2024*



От работников:  
Председатель ПК

*Е.Н. Демина*  
Е.Н. Демина



**Выписка из протокола  
общего собрания работников**

государственного казенного учреждения социального обслуживания Красно-  
дарского края «Ейский реабилитационный центр для детей и подростков с  
ограниченными возможностями»  
№ 1 от 19 января 2024 года

Председатель Е.Н. Демина

Секретарь Т.У. Калабалык

Всего численность работников 48 человек  
Присутствовали 30 человек

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1. О принятии коллективного договора на 2024-2027 годы.

**ГОЛОСОВАЛИ:**

за - 30 чел.,  
против - 0 чел.,  
воздержались – 0 чел.

**РЕШИЛИ:**

1.1. Принять коллективный договор на 2024-2027 годы с 26 января 2024 года по 25 января 2027 года.

Председатель



Е.Н. Демина

Секретарь



Т.У. Калабалык



## ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Приложение №1 к коллективному договору. Правила внутреннего трудового распорядка ГКУ СО КК «Ейский реабилитационный центр»
2. Приложение №2 к коллективному договору. Количество дополнительных календарных дней отпуска работникам ГКУ СО КК «Ейский реабилитационный центр»
3. Приложение №3 к коллективному договору. Соглашение по охране труда на 2024-2027 годы ГКУ СО КК «Ейский реабилитационный центр»
4. Приложение №4 к коллективному договору. Перечень профессий и должностей лиц, которым в соответствии с утвержденными «Отраслевыми нормами» установлена бесплатная выдача спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты в ГКУ СО КК «Ейский реабилитационный центр»
5. Приложение №5 к коллективному договору. Перечень профессий работников, выполняющих работы, связанные с загрязнением рук и тела, которым надлежит выдача бесплатно по установленным нормам смывающих и обеззараживающих средств в ГКУ СО КК «Ейский реабилитационный центр»

## 1. Общие положения

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)<sup>1</sup>.

1.1. Сторонами коллективного договора являются государственное казенное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Ейский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (ГКУ СО КК «Ейский реабилитационный центр») (далее по тексту «Ейский РЦ») в лице директора Евдокимовой Ольги Николаевны, именуемый в дальнейшем "Работодатель" и работники организации в лице председателя Профсоюзного комитета именуемый в дальнейшем "Профсоюзный комитет», «ПК».

1.2. Целью коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, согласование с Профсоюзным комитетом проектов текущих и перспективных производственных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников организации;

1.3.2. Работники организации (далее – работники) обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.3.3. Профсоюзный комитет представляет и защищает социально-трудовые права и интересы работников, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда; осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией

---

мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих;

1.4. Коллективным договором работникам устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.5. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст. 30, ст. 377 ТК РФ).

1.6. Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на Работодателя.

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в организации соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

1.7. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.7.1. Работодатель:

признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

привлекает Профсоюзный комитет к участию в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, предоставлять Профсоюзному комитету полный объем информации о деятельности предприятия;

Незамедлительно информирует Профсоюзный комитет и работников организации о поступлении в арбитражный суд заявления о признании Работодателя банкротом.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению ее прибыльной работы;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 26 января 2024 года (ст. 43 ТК РФ).

## **II. Трудовые отношения и трудовые договоры**

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.2. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Виды работ и категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяются Работодателем, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

2.4. 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 ТК РФ).

2.5. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с Профсоюзным комитетом, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

2.6. Работодатель принимает по согласованию с Профсоюзным комитетом локальный нормативный акт по вопросам сохранения коммерческой тайны (перечень сведений, режим работы с документами и т.д.).

## **III. Режим труда и отдыха**

3.1. Режим рабочего времени организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (приложение №1).

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

-для лиц, моложе 18 лет;

-для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

для других категорий работников (*например, для женщин, работающих в сельской местности*).

3.3. По соглашению сторон трудового договора работнику, как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязуется устанавливать неполное рабочее время по письменному заявлению:

-многодетных родителей (*Закон Краснодарского края от 22 мая 2005 г. № 836-КЗ "О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае"*);

-беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

3.4. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки (ст.96 ТК РФ).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда (ст.96 ТК РФ).

3.5. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников работодатель, в целях сохранения рабочих мест имеет право по согласованию с Профсоюзным комитетом, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор с ним расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные законом и настоящим коллективным договором.

3.6. Работники в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ, и с их письменного согласия, могут привлекаться к сверхурочным работам.

Привлечение работников к сверхурочным работам производится в случаях, определенных ст. 99 ТК РФ и по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Продолжительность сверхурочной работы не может превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.7. По распоряжению Работодателя отдельные работники, при необходимости, могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

Перечень должностей и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем является приложением №2 к настоящему коллективному договору.

3.8. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе сокращается: на один час – для всех работников.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.9. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время.

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

3.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.



3.11. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников: несовершеннолетние работники, жены военнослужащих, лица, награжденные нагрудным знаком Почетный донор России, "чернобыльцы", Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, Герои Социалистического Труда, Герои труда Кубани, полные кавалеры ордена Славы, полные кавалеры ордена Трудовой Славы, инвалиды войны, заслуженные работники социальной защиты населения Кубани, один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери (отец без матери), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет.

3.12. Супругам, (*родителям и детям*) работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.13. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, согласно приложению №2, к коллективному договору;

-работникам, участвующим в охране общественного порядка (*в соответствии с Законом Краснодарского края от 28 июня 2007 г. № 1267-КЗ "Об участии граждан в охране общественного порядка в Краснодарском крае"*).

3.14. Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.15. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.) Работодатель (представитель Работодателя) сокращает для всех работников учреждения месячную норму рабочего времени (при пятидневной рабочей неделе, а также при сменной работе, которая осуществляется в соответствии с графиками сменности).

#### **IV. Оплата и нормирование труда**

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом "Положением об оплате труда работников". "Положение об оплате труда работников" устанавливает системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера.

"Положение об оплате труда работников" не является приложением к настоящему коллективному договору.

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.3 Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) статья 131 ТК РФ.

4.4. Заработная плата выплачивается работнику 5 и 20 числа каждого месяца перечислением на счет в банке на условиях договора.

4.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.6. Работникам, не позднее, чем за один день до выдачи или перечисления на счет заработной платы выдаются расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

4.7. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

4.8. Минимальный размер заработной платы работников организации устанавливается не менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.9. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональные стандарты, утвержденные в установленном законодательством порядке.

4.10. За работниками, проходящими обучение, переквалификацию по направлению организации, сохраняется средний заработок.

## **V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров**

5.1. Работодатель разрабатывает "План повышения квалификации и подготовки кадров", являющийся неотъемлемой частью Плана методической работы учреждения на год.

В "Плане повышения квалификации и подготовки кадров" предусматриваются мероприятия по:

повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовке работников;

организации профессионального обучения, дополнительного профессионального образования женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет;

профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников предпенсионного возраста (в том числе с использованием региональных проектов (программ)).

5.2. Работодатель создаёт условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

5.3. Работники имеют право на повышение своей квалификации за счет средств организации.

5.4. Работодатель проводит независимую оценку квалификации работников в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Перечень профессий, должностей и специальностей работников подлежащих независимой оценке квалификации, периодичность, условия, порядок направления утверждаются по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.5. Работодатель обеспечивает работнику, получившему дополнительное профессиональное образование, подтвержденное документами профессиональной образовательной организации, перевод на более квалифицированную работу с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

5.6. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом реализует комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (*Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 606 "О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации"*).

5.7. Прием на работу иностранных граждан работодателем осуществляется в соответствии с законодательством и по согласованию с Профсоюзным комитетом (*п.5 ст.12 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10 "О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности"*).

5.8. Работодатель рассматривает с участием Профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

Предварительно (не менее чем за три месяца) сообщает Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, представляет Профсоюзному комитету экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего массового увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.9. За сокращаемым работником сохраняется право на все гарантии и льготы, действующие в организации, в том числе и на повышение тарифа (оклада) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, до увольнения.

5.10. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории работников, предусмотренные ст. 179 ТК РФ.

## VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

- разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края;

- организует работу службы охраны труда, не допускает сокращение специалистов по охране труда и не возлагает на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст. 217 ТК РФ);

- ежемесячно проводит во всех подразделениях День охраны труда (*постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554 "О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края"*).

- обеспечивает постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст. 212 ТК РФ);

- обеспечивает обучение работников охране труда перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим;

- оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда;

- обеспечивает каждое структурное подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (ст. 212 ТК РФ).

6.2. Стороны создают совместный комитет (комиссия) по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу, разрабатывают Программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний.

Работодатель выделяет средства на обучение членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе в том числе за счет средств Фонда социального страхования (ст. 218 ТК РФ).

6.3. Специальная оценка условий труда проводится в организации не реже чем 1 раз в пять лет, в соответствии с действующим законодательством.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации.

При наличии мотивированного мнения профком обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

6.4. Работодатель и Профсоюзный комитет разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (приложение №3 к коллективному договору).

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере, не менее установленного ст. 226 ТК РФ, отраслевым соглашением.

Стороны принимают меры для получения разрешения от филиала регионального отделения Фонда социального страхования на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения их пригодности к выполнению поручаемой работы.

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, 213 ТК РФ).

Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.5.2. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) (приложение №4), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение №5);

-уход, хранение, стирку, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

-информирование работников о полагающихся СИЗ;

6.5.3. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для стирки, сушки, специальной одежды и обуви); для оказания медицинской помощи; санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).

6.5.4. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной

оценки условий труда, гарантии и компенсации по нормам и в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;

6.5.5. Обеспечить работникам:

при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

-не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на 2 рабочих дня (*ст. 185.1 ТК РФ*) один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.6. Работникам, выполняющим работы в жаркое время года, обеспечивает на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставляет регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

6.7. Профсоюзный комитет проводит постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений по охране труда, с привлечением уполномоченных лиц по охране труда (*ст. 370 ТК РФ*).

6.8. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

-информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда;

-проводить обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных;

-способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*);

-размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД;

-не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*).

6.9. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с профсоюзом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

## **VII. Гарантии и компенсации**

7.1. За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняется место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы, а также подлежат возмещению следующие расходы:

-по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

-по найму жилого помещения (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

суточные в размере 100 руб. в сутки;

7.4. Работникам, членам профсоюзного комитета нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе (на основании заключения лечебного учреждения), предоставляется возможность приобретения путевок за 20% от стоимости путевки (постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 15 марта 2002 года №282 «О дальнейшем взаимодействии исполнительных органов государственной власти Краснодарского края, органов местного самоуправления работодателей с профсоюзными организациями края»).

7.5. Работники освобождаются от работы в день сдачи крови и ее компонентов. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха.

При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ). 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.

7.6. Работодатель:

заключает соглашения об информационном взаимодействии с Отделением Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю;

-своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды;

-ведет персонифицированный учет в соответствии с законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования";

-своевременно предоставляет сведения о работниках в соответствующее Управление Отделения Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю;

-обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

## **VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа**

### **8.1. Работодатель и Профсоюзный комитет**

-способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

-сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях;

-ежемесячно перечисляет на расчетный счет профсоюзного комитета целевые отчисления в размере 1% процентов от фонда оплаты труда из прибыли, остающейся в распоряжении организации на проведение социально-культурной работы, в том числе на проведение мероприятий по празднованию профессиональных и государственных праздников, юбилейных дат организации и работников, проведение конкурсов профессионального мастерства, спортивных мероприятий и иной работы в организации (ст. 377 ТК РФ).

### **8.3. Профсоюзный комитет:**

-организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;

-предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

## **IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

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

9.1.1. Предоставлять Профсоюзному комитету безвозмездно: оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; доступ к актуальной справочно-правовой системе.

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

9.1.3. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза;

9.1.4. 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.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. Члены Профсоюзного комитета, 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).

9.2.3. Члены Профсоюзного комитета, 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).

9.2.4. Увольнение председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, в том числе структурных подразделений организаций не освобожденных от основной работы, по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ 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 с председателем Профсоюзного комитета и его заместителями по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

## **Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

10.1. В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя (индивидуального предпринимателя) в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.2. Изменения и дополнения в коллективный договор, приложения к коллективному договору, в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

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

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

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с работниками организации с объяснением причин их вызвавших.

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

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

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

11.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием работников или по его решению комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

11.4. К представителям 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.

Приложение № 1  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО



Председатель ПК

Е.Н. Демина

УТВЕРЖДАЮ



Директор ГКУ СО КК «Ейский  
реабилитационный центр»

О.Н. Евдокимова

## Правила внутреннего трудового распорядка ГКУ СО КК «Ейский реабилитационный центр»

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации – государственное казенное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Ейский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями».

### 1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, и (или) сведения о трудовой деятельности за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим обстоятельствам.

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, и (или) сведения о трудовой деятельности за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим обстоятельствам.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлен испытательный срок продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

1.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми

- актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

(часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 2 часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-х месячного срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально

времени, оставшемся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

## **2. Основные права и обязанности работника**

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие.

2.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории учреждения;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

## **3. Основные права и обязанности работодателя**

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

### 3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;
- предоставлять в полном объеме списки работников, приобретающих право на пенсию в ближайшие два года, в том числе и на льготную.

## 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Учреждение работает в круглосуточном режиме по графику. Для работников в соответствии с действующим законодательством в учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, работающих по графику. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

для мужчин - 40 часов в неделю;

для женщин - 36 часов в неделю.

Для сотрудников, (мужчины), работающих по пятидневной рабочей неделе (40 часов) начало ежедневной работы устанавливается:

с 8:30 часов, до 17:30 часов;

обеденный перерыв с 13:00 до 14:00 часов;

- для женщин, работающих по пятидневной рабочей неделе (36 часов) начало ежедневной работы 8:30 до 16:42 часов

обеденный перерыв с 13:00 до 14:00.

Для отдельных категорий работников устанавливается другая выработка часов в неделю:

- социальный педагог отделения диагностики и разработки планов социальной реабилитации – 36 часов в неделю

- с 8:30 до 16:42 часов
- перерыв с 13:00 до 14:00;
- социальный педагог стационарного отделения
- с 8:30 до 16:42 часов
- перерыв с 13:00 до 14:00;
- педагог-психолог – 36 часов в неделю;
- с 8:30 до 16:42 часов
- перерыв с 13:00 до 14:00;
- инструктор по физической культуре - 30 часов в неделю;
- с 9:00 до 16:00 часов;
- перерыв с 13:00 до 14:00;
- учитель-логопед
- 20 часов в неделю
- с 9:00 до 13:00 часов;
- учитель-дефектолог – 20 часов в неделю;
- с 9:00 до 13:00 часов;
- педагог дополнительного образования стационарного отделения – 18 часов в неделю
- 1 смена - 9:00 до 12:36 часов
- 2 смена – 15:00 до 18:36 часов;
- педагог дополнительного образования отделения диагностики и разработки планов социальной реабилитации – 18 часов в неделю
- 1 смена - 9:00 до 12:36 часов
- 2 смена – 15:00 до 18:36 часов
- воспитатель – 25 часов в неделю, согласно гибкого графика;
- медицинские работники (медицинская сестра), согласно гибкого графика;
- медицинская сестра по массажу (женщина) 36 часов в неделю;
- с 9:00 до 17:12 часов
- перерыв с 13:00 до 14:00;
- медицинская сестра по массажу (мужчина) 39 часов в неделю
- с 9:00 до 17:48 часов
- перерыв с 13:00 до 14:00

4.2. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиком сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Воспитателям, помощникам воспитателя, медицинским сестрам, сторожам, уборщику служебных помещений (выходные и праздничные дни) устанавливается сменный (гибкий) график работы с суммированным учетом рабочего времени. Учетным периодом является один месяц.

Специалистам по пожарной безопасности устанавливается сменный (гибкий) график работы с суммированным учетом рабочего времени. Учетным



периодом является календарный год. График сменности разрабатывается каждому работнику индивидуально на один календарный месяц.

4.3. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

4.4. Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- в обычный рабочий день - 01 час. 00 мин.;
- накануне выходных дней - 01 час. 00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней - 01 час. 00 мин.;

Продолжительность ежедневной работы (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 92-94), другими нормативными актами (в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе")

- для женщин, работающих в сельской местности – 36-часов в неделю, 7,2 часов ежедневной работы;

- для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы – не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ, ст. 23 ФЗ-181 РФ «О социальной защите инвалидов» от 24.11.1995 г.).

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

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

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

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

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

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

4.8.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий

производственной аварии или стихийного бедствия;

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

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

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

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

4.8.5. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

4.8.6. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.9. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

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

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу (ч. 2, 4 ст. 73, ст. 142 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

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

Педагогическим работникам (социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре, воспитатель) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, ст. 334 ТК РФ.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем (приложение №1 к правилу внутреннего трудового распорядка).

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются.

4.10.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или

непосредственно после него;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.10.2. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.10.3. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Работодатель обязуется по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников в случаях (ст. 128 ТК РФ):

- рождения ребенка продолжительностью 5 календарных дней;
- регистрации брака продолжительностью 5 календарных дней;
- смерти близких родственников продолжительностью 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет продолжительностью 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет продолжительностью 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет (отцу, воспитывающему ребенка без матери) продолжительностью 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней.

## **5. Поощрения**

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

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

### **1. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

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

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

6.2. До наложения взыскания от работника потребуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное

объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюза.

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

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

6.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

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

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

Приложение №2  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

Е.Н. Дёмина



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКУ СО КК «Ейский  
реабилитационный центр»

О.Н. Евдокимова



Количество дополнительных календарных дней отпуска  
работникам ГКУ СО КК «Ейский реабилитационный центр»

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней отпуска			
		всего	в том числе:		
			основной отпуск	дополнительный отпуск За вредные условия тру- да	За ненорми- рованный рабочий день
1.	Директор	42	28		14
2.	Заместитель директора по воспитательной и реабили- тационной работе	42	28		14
3.	Заместитель директора по административно- хозяйственной работе	42	28		14
4	Заместитель директора по пожарной безопасности	42	28		14
5	Заместитель директора по пожарной безопасности	42	28		14
6	Специалист по пожарной безопасности	28	28		
7	Заведующий складом	28	28		
8	Специалист по охране труда	28	28		
9	Специалист по кадрам	35	28		7
10	Программист	28	28		
11	Юрисконсульт	28	28		
12	Экономист	28	28		
13	Делопроизводитель	28	28		
14	Техник	28	28		
15	Водитель автомобиля (командировки за преде-	35	28		7

2.	Заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе	42	28		14
3.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	42	28		14
4	Заместитель директора по пожарной безопасности	42	28		14
5	Заместитель директора по пожарной безопасности	42	28		14
6	Специалист по пожарной безопасности	28	28		
7	Заведующий складом	28	28		
8	Специалист по охране труда	28	28		
9	Специалист по кадрам	35	28		7
10	Программист	28	28		
11	Юрисконсульт	28	28		
12	Экономист	28	28		
13	Делопроизводитель	28	28		
14	Техник	28	28		
15	Водитель автомобиля (командировки за пределы Ейского района)	35	28		7
16	Водитель автомобиля	31	28		3
17	Сторож	28	28		
18	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	28	28		
19	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	28	28		
20	Уборщик служебных помещений	28	28		
21	Уборщик служебных помещений	28	28		
22	Дворник	28	28		
23	Заведующий отделением диагностики и разработки планов социальной реабилитации	35	28		7
24	Специалист по социальной работе	28	28		



25	Социальный педагог	56	56		
26	Учитель-логопед	56	56		
27.	Педагог-психолог	56	56		
28	Заведующий отделением социально-медицинской реабилитации	35	28		7
29	Специалист по социальной работе	28			
30	Врач-педиатр	28	28		
31	Инструктор по физической культуре	56	56		
32	Медицинская сестра по физиотерапии	28	28		
33	Медицинская сестра по массажу	28	28		
34	Медицинская сестра	28	28		
35	Учитель-дефектолог	56	56		
36	Педагог дополнительного образования	56	56		
37	Заведующий стационарным отделением	35	28		7
38	Социальный педагог	56	56		
39	Педагог дополнительного образования	56	56		
40	Воспитатель	56	56		
41	Помощник воспитателя	28	28		

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников, согласно действующему законодательству, устанавливается не менее 28 календарных дней.

Педагогическим работникам (социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре, воспитатель, учитель – логопед, учитель – дефектолог) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, ст. 334 ТК РФ.

Приложение №3  
к коллективному договору



Е.Н. Дёмина



О.Н. Евдокимова

Соглашение по охране труда на 2024-2027 годы  
ГКУ СО КК «Ейский реабилитационный центр»

№ п. п.	Наименование проводимых мероприятий	Стоимость работ тыс. руб.	Срок исполнения мероприятия	Ответственный за выполнение мероприятия	Кол. работников которым улучшаются условия труда		Кол. работников высвобожденных с тяжелых физических работ	
					все-го	в т.ч. же нщ ин	все-го	в т.ч. же нщ ин
	Проводить проверку электропроводки с получением заключения лаборатории	32	Ежегодно: июль 2024-2027г.г.	Специалист по охране труда	57	44		
	Проводить предварительные и периодические медицинские осмотры	412	Ежегодно		57	44		
	Приобретать спецодежду и другие СИЗ	25	Ежегодно: сентябрь 2024-2027 г.	Специалист по охране труда, Абраменко Г.И.	21	17		

		Т тыс. руб.		ние меропри ятий	улучшаю тся условия труда		жденных с тяжелых физичес ких работ	
					всег о	в т.ч. же нщ ин	всег о	в т.. же нщ ин
	Проводить проверку электропроводки с получением заключения лаборатории	32	Ежегодно: июль 2024- 2027г.г.	Специал ист по охране труда	57	44		
	Проводить предварительные и периодические медицинские осмотры	412	Ежегодно		57	44		
	Приобретать спецодежду и другие СИЗ	25	Ежегодно: сентябрь 2024-2027 г.	Специал ист по охране труда, Абраме нко Г.И.	21	17		
	Проводить специальную оценку условий труда	44	Ежегодно. Согласно графика на 2024-2027 г.	Специал ист по охране труда	17	15		
	Подготовка к зимнему периоду: гидравлические испытания системы отопления	81	Ежегодно октябрь 2024- 2027 г.	Специал ист по охране труда	57	57		
	Выдавать смывающие и обеззараживающие средства	16	Ежемесячно	Специал ист по охране труда, Абраме нко Г.И.	20	17		

Приложение №4  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО



Председатель ПК

Е.Н. Дёмина

УТВЕРЖДАЮ



Директор ГКУ СО КК «Ейский реабилитационный центр»

О.Н. Евдокимова

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей лиц, которым в соответствии с утвержденными «Отраслевыми нормами» установлена бесплатная выдача спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты в ГКУ СО КК «Ейский реабилитационный центр»

Наименование профессии, должности	Наименование СИЗ, предусмотренных типовыми отраслевыми нормами	Норма выдачи на год (срок носки)	Основание для получения
Водитель автомобиля	1. Жилет сигнальный повышенной видимости 2. Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) 3. Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды 4. Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) 5. Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) 6. Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений 6. Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 1 шт. 1 шт.	Приказ Минтруд России от 29.10.2021 N 767 "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671) Приложение №1 П. 783
Уборщик служебных помещений	1. Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) 2. Обувь специальная для защиты от механических	1 шт. 1 пара	Приказ Минтруд России от 29.10.2021 N 767 "Об утверждении Единых типовых

профессии, должности	предусмотренных типовыми отраслевыми нормами	выдачи на год (срок носки)	получения
Водитель автомобиля	<p>1. Жилет сигнальный повышенной видимости</p> <p>2. Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>3. Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды</p> <p>4. Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>5. Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>6. Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>6. Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p>	<p>Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671) Приложение №1 П. 783</p>
Уборщик служебных помещений	<p>1. Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>2. Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения</p> <p>3. Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>4. Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт.</p>	<p>Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)</p>
Дворник	<p>1. Жилет сигнальный повышенной видимости</p> <p>2. Костюм для защиты от механических воздействий</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p>	<p>Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении</p>

	<p>(истирания)</p> <p>3.Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды</p> <p>4.Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений</p> <p>5.Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ</p> <p>6.Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>7.Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p>	<p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт.</p>	<p>Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств"</p> <p>(Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671</p> <p>Приложение №1 П. 997</p>
<p>Машинист по стирке и ремонту спецодежды</p>	<p>1.Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>2.Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>3.Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>4.Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт.</p>	<p>Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств"</p> <p>(Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)</p> <p>Приложение №1 П. 4031</p>
<p>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</p>	<p>1.Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>2.Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды</p> <p>3.Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 пара</p>	<p>Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной</p>

	<p>4.Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)</p> <p>5.Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>6.Каскетка защитная от механических воздействий</p>	<p>12 пар</p> <p>1 шт.</p> <p>1 шт. на 2 года</p>	<p>защиты и смывающих средств"</p> <p>(Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)</p> <p>Приложение №1</p> <p>П. 4030</p>
Медицинский персонал	<p>1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или</p> <p>2.Халат для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>3.Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения</p> <p>4.Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания</p> <p>5.Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски</p>	<p>2 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>1 шт. до износа</p>	<p>Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств"</p> <p>(Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671)</p> <p>Приложение №1</p> <p>П. 1095</p>
Заведующий складом	<p>1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>2.Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)</p> <p>3.Перчатки для защиты от механических воздействий</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p>	<p>Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной</p>

	(истирания) 4.Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671) Приложение №1 П. 1511
Помощник воспитателя	1.Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) 2.Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) 3.Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) 4.Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.  1 пара  12 пар  1 шт.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671) Приложение №1 П.3677
Техник	1.Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги 2.Белье специальное термостойкое или Белье специальное хлопчатобумажное 3.Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), термических рисков электрической дуги 4.Обувь специальная диэлектрическая	1 шт. на 2 года  4 шт.  1 пара  определяется документами изготовителя	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.12.2021 N 66671) Приложение №1



Приложение №5  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО



Председатель ПК

Е.Н. Дёмина

УТВЕРЖДАЮ



Директор ГКУ СО КК «Ейский  
реабилитационный центр»

О.Н. Евдокимова

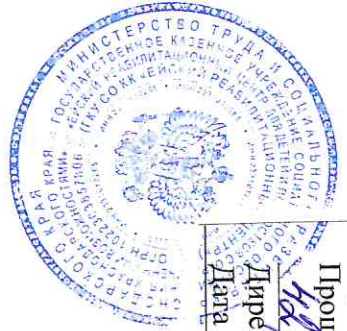
Перечень

профессий работников, выполняющих работы,  
связанные с загрязнением рук и тела, которым надлежит выдача бесплатно по  
установленным нормам смывающих и обеззараживающих средств  
в ГКУ СО КК «Ейский реабилитационный центр» в соответствии

Наименование профессии	Наименование смывающих и обезвреживающих средств и	Количество сотрудников, чел.	Норма выдачи на 1 месяц
Врач-педиатр	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	1	200 г 250 мл
Медицинская сестра	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	4	200 г 250 мл
Медицинская сестра по физиотерапии	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	1	200 г 250 мл
Медицинская сестра по массажу	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	2	200 г 250 мл
Помощник воспитателя	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	6	200 г 250 мл
Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	2	200 г 250 мл

Перечень  
 профессий работников, выполняющих работы,  
 связанные с загрязнением рук и тела, которым надлежит выдача бесплатно по  
 установленным нормам смывающих и обеззараживающих средств  
 в ГКУ СО КК «Ейский реабилитационный центр» в соответствии

Наименование профессии	Наименование смывающих и обезвреживающих средств и	Количество сотрудников, чел.	Норма выдачи на 1 месяц
Врач-педиатр	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	1	200 г 250 мл
Медицинская сестра	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	4	200 г 250 мл
Медицинская сестра по физиотерапии	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	1	200 г 250 мл
Медицинская сестра по массажу	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	2	200 г 250 мл
Помощник воспитателя	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	6	200 г 250 мл
Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	2	200 г 250 мл
Заведующий складом	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	1	200 г 250 мл
Водитель	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих	2	200 г 250 мл



Верно

Процито и пронумеровано

лист (ов)

Директор

*О.Н. Бюлкимова*

О.Н. БЮЛКИМОВА

Дата

*19.07.2024*