

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра  
г. Нефтеюганск

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

бюджетного учреждения

Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

«Комплексный центр социального  
обслуживания населения «Защита»

Принят коллективом работников бюджетного учреждения

Ханты-Мансийского автономного округа-Югры

«Комплексный центр социального  
обслуживания населения «Защита»

на 2016-2019 годы

Коллективный договор (изменение, дополнение)	
зарегистрирован _____ в отделе по вопросам	
предпринимательства и трудовым отношениям	
департамента по делам администрации	
города Нефтеюганска	
Регистрационный номер	<u>PH2</u>
« <u>11</u> » <u>июня</u> 20 <u>16</u> года	
(дата регистрации)	
<u>и.о. начальника отдела</u>	
(должность)	
<u>И.И. Зеленский</u>	<u>И.И. Зеленский</u>
(подпись)	(Ф.И.О.)

От работников:

Председатель первичной  
Профсоюзной организации  
бюджетного учреждения  
Ханты-Мансийского автономного  
Округа – Югры «Комплексный центр  
социального обслуживания  
населения «Защита»

Т.Ш. Сыртова  
Т.Ш. Сыртова

«11» июня 2016 г.

От работодателя:

Директор  
бюджетного учреждения  
Ханты-Мансийского  
автономного округа - Югры  
«Комплексный центр  
социального обслуживания  
населения «Защита»



И.И. Зеленский

«11» июня 2016 г.

## **Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Комплексный центр социального обслуживания населения «Защита» (далее - учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- учреждение, в лице директора учреждения Зеленского Игоря Ивановича (далее – работодатель);
- работники бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Комплексный центр социального обслуживания населения «Защита», в лице председателя первичной профсоюзной организации Сыртовой Тагзими Шагитовны (далее – профсоюзы).

1.2. Предмет настоящего Коллективного договора

Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников учреждения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

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

- совершенствования, системы социально - трудовых отношений в учреждении, способствующей стабильной работе учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников учреждения, улучшающих положение работников учреждения по сравнению с действующим законодательством Российской Федерацией;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Стороны настоящего Коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Настоящий Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.7. В настоящий Коллективный договор по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые прилагаются к настоящему Коллективному договору и являются неотъемлемой его частью.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не должны ухудшать положение работников учреждения по сравнению с настоящим Коллективным договором.

1.9. Настоящий Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в отдел по вопросам предпринимательства и трудовым отношениям департамента по делам администрации города Нефтеюганска.

## **Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в валюте Российской Федерации (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать 10 и 25 числа каждого месяца по заявлению работника на его лицевой счет в банке, с которым учреждение заключил соответствующий договор. 25 числа каждого месяца выплачивается заработная плата за отработанный период с 01 по 15 число. Оставшаяся часть заработной платы выплачивается в следующем за расчетным месяцем не позднее 10 числа. Вновь принятым работникам заработная плата выплачивается в соответствии со ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае если работник, приступил к работе до 10 числа месяца, заработная плата должна выплачиваться 10 и 25 числа текущего месяца за фактически отработанное время, окончательный расчет должен быть произведен 10 числа следующего месяца.

2.1.3. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.4. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в порядке, установленном законами Российской Федерации.

2.1.5. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюза (ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными настоящим Коллективным договором.

2.1.7. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников бюджетного

учреждения Ханты - Мансийского автономного округа - Югры «Комплексный центр социального обслуживания населения «Защита».

### **Раздел 3.**

## **ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОРЯДОК ПРИЁМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом в Профсоюз не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения организационно-штатных мероприятий.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате сокращения численности, ликвидации учреждения.

3.3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшим в учреждении более 10 лет.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. Порядок приема и увольнения работников:

3.5.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора.

3.5.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации

Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа. В приказе должно быть указано наименование должности или профессии в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, штатным расписанием и условия оплаты труда.

3.6. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

3.6.1. ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

3.6.2. ознакомить его с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, настоящим Коллективным договором и другими локальными актами учреждения;

3.6.3. проинструктировать по вопросам безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.

3.7. На всех работников учреждения, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

3.8. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

Работники учреждения имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника учреждения об увольнении.

По соглашению между работником учреждения и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника учреждения об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью

продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий настоящего Коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника учреждения.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник учреждения имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник учреждения имеет право прекратить работу.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласия Профсоюза.

Расторжение трудового договора оформляется приказом работодателя.

3.9. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчёт. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи закона. Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

#### **Раздел 4.**

### **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Продолжительность рабочего времени: для работников учреждения устанавливается 40 - часовая рабочая неделя.

Для женщин, работающих местностях приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается 36 - часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе в соответствии со статьей 320 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника учреждения четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации).

Режим работы учреждения соответствует Трудовому Законодательству (ст.100 Трудового кодекса Российской Федерации) и Правилам внутреннего трудового распорядка бюджетного учреждения.

4.2. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

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

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

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника учреждения и с учетом мнения Профсоюза.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено 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, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится согласно приказа учреждения.

4.3. Время отдыха – время, в течение которого работник учреждения свободен от исполнения трудовых обязанностей, которое он может использовать по своему усмотрению.

4.4. Видами времени отдыха в учреждении являются: обеденный перерыв в течение рабочего дня; ежедневный отдых; выходные дни; отпуска (ст.107 Трудового кодекса Российской Федерации).

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются: 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы; 7 января - Рождество Христово; 23 февраля - День защитника Отечества; 8 марта - Международный женский

день; 1 мая - Праздник Весны и Труда; 9 мая - День Победы; 12 июня - День России; 4 ноября - День народного единства.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному дню, уменьшается на один час.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах 2 и 3 части 1 статьи 112 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания, работающему в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

4.6. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6.1. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (**приложение №1** к настоящему Коллективному договору), в соответствии со ст. 119 Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Ханты - Мансийского автономного округа от 26.08.2003 года № 331-п «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Ханты - Мансийского автономного округа - Югры».

4.7. Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения ежегодно в соответствии с утвержденным в установленном порядке графиком отпусков. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Оплату времени отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника учреждения может быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.



4.7.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех работников предоставляется продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7.3. Дополнительные отпуска в связи с работой местностях приравненных к районам Крайнего Севера продолжительностью 16 календарных дней (ст.116, ст.321 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7.4. По соглашению между работником учреждения 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 учреждения из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника учреждения в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников учреждения в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.7.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником учреждения и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника учреждения предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 дней в году;
- работникам учреждения в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо настоящим Коллективным договором (ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7.6. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в

размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.7.7. Работники учреждения имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника учреждения одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в учреждении (ст. 325 Трудового кодекса Российской Федерации; Закон ХМАО - Югры от 09.12.2004г. № 76-оз (ред. от 01.03.2010г.) «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа» (принят Думой Ханты-Мансийского автономного округа - Югры 24.11.2004).

## **Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить сохранение жизни и здоровья работников учреждения в процессе трудовой деятельности, право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников учреждения.

5.2. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3. Обеспечить режимы труда и отдыха работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Обеспечить работников учреждения за счёт собственных средств специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации) (**приложения № 2; №3**) к настоящему Коллективному договору).

5.5. Обеспечить создание и функционирование системы охраны труда.

5.6. Обеспечить приобретение, учёт, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт (замену) средств индивидуальной защиты, спецодежды

и обуви за счет собственных средств (ст. 221 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.7. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников учреждения, переводимых на другую работу, обеспечить проведение инструктажа по охране труда и обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы (ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.9. Организовать в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми нормативными актами, содержащими нормы трудового права, 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), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

5.10. Обеспечить проведение медицинских осмотров (обследований) работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, порядок которых определяется нормативно-правовыми актами и действующим законодательством Российской Федерации (**приложение № 4** к настоящему Коллективному договору).

5.11. Информировать работников учреждения об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсаций и средствах индивидуальной защиты и принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников учреждения при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.12. Производить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с работниками учреждения в соответствии с действующим законодательством и иными нормативно – правовыми актами Российской Федерации.

5.13. Обеспечить работников учреждения санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с требованиями охраны труда (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.14. Обеспечить обязательное социальное страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.15. Обеспечить ознакомление работников учреждения с требованиями охраны труда. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников учреждения с учетом мнения Профсоюза (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.16. Обеспечить наличие комплекта нормативно – правовых актов, содержащих требования охраны труда, справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

5.17. Обеспечивать в учреждении работу комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители Профсоюза (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации) и работодателя.

5.18. Сохранять место работы (должность) и средний заработок работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника учреждения (ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.19. Производить выплату компенсаций работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размеры компенсаций работникам учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными вредными факторами устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации), нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления, а также по результатам аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда (Приложение № 7 к настоящему Коллективному договору).

5.20. В случае отказа работника учреждения от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику учреждения другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.21. На работах с вредными условиями труда выдавать работникам учреждения бесплатно по установленным нормам (по результатам аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда) молоко (**приложение № 5** к Коллективному договору). Выдача работникам учреждения по установленным нормам молока по письменным заявлениям работников учреждения может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока (ст. 222 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.22. Обеспечивает финансирование и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации) (**приложение № 6** настоящему Коллективному договору).

5.23. Профсоюз совместно с представителями работодателя осуществляют контроль за состоянием условий и охраны труда.

5.24. Предоставлять оплачиваемый дополнительный отпуск работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации) (**приложение №7** к настоящему Коллективному договору).

## **Раздел 6.**

### **ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

6.1. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации (профсоюз) осуществляются на основании заключенного «Отраслевого соглашения между Департаментом социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Объединенной профсоюзной организацией работников социальной защиты Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по обеспечению социально-трудовых гарантий работникам на 2014-2016 годы» от 26 декабря 2013 года, регистрационный номер 185 088.

6.2. Работодатель учитывает в сметах доходов и расходов учреждения (в т.ч. от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности) отчисления денежных средств профсоюзной организации в размере не менее 0,15 % от объема ассигнований, направляемых на фонд оплаты труда для проведения культурно-массовой и физкультурно - оздоровительной работы в учреждении.

6.3. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом социально- трудовых и иных прав, и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника учреждения в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

6.4. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий настоящего Коллективного договора (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.5. Работодатель обязуется предоставлять Профсоюзу безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно – массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников учреждения месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников учреждения, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

6.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка Профсоюз на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

6.8. Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

6.9. Члены Профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест по условиям труда, распределению стимулирующего фонда, охране труда, социальному страхованию, органов управления учреждения (общее собрание трудового коллектива, Управляющий совет) и других.

6.10. Работодатель по согласованию с Профсоюзом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками учреждения, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.ст. 82, 374 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление заработной платы (ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 Трудового кодекса Российской Федерации);
- массовые увольнения (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление перечня должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем (ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 Трудового кодекса Российской Федерации);
- составление графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса Российской Федерации);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания (ст.ст. 193,194 Трудового кодекса Российской Федерации);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников учреждения, перечень необходимых учреждению профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам учреждения (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации) и другие.

6.11. Работодатель при наличии жилого фонда в соответствии с действующим законодательством, правилами учета работников Учреждения, нуждающихся в улучшении жилищных условий, поводит мероприятия:

- утверждает очередность на получение жилой площади;
- совместно с Профсоюзом распределяет жилые помещения;
- заключает договоры найма служебного жилого помещения (на основании распоряжения уполномоченного органа);
- при увольнении работников осуществляет контроль по освобождению им и его семьей жилого помещения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, а также в случаях, предусмотренных соответственно договором найма служебного помещения.

## **Раздел 7.**

### **КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДАННОГО АКТА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И ПОРЯДОК ИНФОРМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ О ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

7.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией по регулированию социально - трудовых отношений работников учреждения, а также директором учреждения и профсоюзом. Директор и профсоюз учреждения вправе обратиться в комиссию по вопросам соблюдения условий настоящего Коллективного договора.

7.2. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с регламентом Двухсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений работников учреждений.

7.3. Коллегиальные выборные органы Профсоюза имеют право обсуждать на своих заседаниях информацию о ходе реализации настоящего

Коллективного договора с приглашением на них директора и иных должностных лиц.

7.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать работников учреждения о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

7.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 08 июля 2016 года и действует по 07 июля 2019 года.

8.2. Текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников.

8.3. Все приложения к настоящему Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

8.4. Ни одна из сторон, заключивших данный Коллективный договор, не вправе в течении установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

8.5. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более 3-х (трех) лет.

8.6. В случае если одна из сторон выступит с инициативой о внесении изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор, Стороны обязаны рассмотреть это предложение в установленном законом порядке на заседании Комиссии, создаваемом в течение одного месяца с даты получения другой Стороной текста предлагаемых изменений и дополнений.

8.7. Подписанный Сторонами настоящий Коллективный договор с приложениями, равно как и все возможные его изменения и дополнения, в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в Отдел по вопросам предпринимательства и трудовым отношениям департамента по делам администрации города Нефтеюганска.

8.8. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями законов и (или) нормативных правовых актов, действующих на момент его заключения. В случае принятия после заключения изменяющих установленный настоящим Коллективным договором порядок регулирования отношений между работодателем и работниками, установленные такими документами, новые нормы обязательны для Сторон и применяются к



отношениям Сторон с момента вступления их в силу, если самими нормативными правовыми актами не установлен иной порядок.

8.9. Коллективный договор подписан 8 июля 2016 года в г. Нефтеюганске в двух подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

8.10. Со дня вступления в силу настоящего Коллективного договора признать утратившим силу Коллективный договор от 08 июля 2013 года, зарегистрированный за №5338 от 18.11.2013 г.

Приложение № 1 к Коллективному договору  
бюджетного учреждения Ханты - Мансийского  
автономного округа - Югры «Комплексный центр  
социального обслуживания населения «Защита»  
на 2016 – 2019 годы

**Перечень должностей работников бюджетного учреждения Ханты –  
Мансийского автономного округа - Югры «Комплексный центр  
социального обслуживания населения «Защита» с ненормированным  
рабочим днём и продолжительностью ежегодного дополнительного  
оплачиваемого отпуска на 2016 -2019 годы**

№ п/п	Наименование должностей	Количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска
1.	Заместитель директора	11
2.	Главный бухгалтер	12
3.	Бухгалтер	10
4.	Экономист	10
5.	Заведующий отделением (сектором)	10
6.	Документовед	8
7.	Специалист по кадрам	8
8.	Специалист по социальной работе отделения срочного социального обслуживания, осуществляющий работу службы «Социальный патруль»	8
9.	Специалист по социальной работе организационно- методического отделения	6
10.	Юрисконсульт	8
11.	Специалист по охране труда	8
12.	Инженер по автоматизированным системам управления производством	6

**Основание:** статьи 101, 119 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение № 2 к Коллективному договору  
 бюджетного учреждения Ханты - Мансийского  
 автономного округа - Югры «Комплексный центр  
 социального обслуживания населения «Защита»  
 на 2016 – 2019 годы

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты  
 работникам бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения «Защита»

№ п/п	Наименование профессий (должностей)	Наименование средств индивидуальной защиты	Срок использования (в годах)
1	2	3	4
1	Социальный работник отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов, специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов Постановление Правительства ХМАО – Югры от 26 сентября 2014 года № 356-п Приложение 3	Плащ или куртка	1 шт. на 3 года
		Халат хлопчатобумажный	2 шт. на года 0,5
		Брюки утепленные	1 шт. на 2 года
		Обувь зимняя утепленная	1 шт. на 2 года
		Обувь кожаная	1 шт. на 2 года
		Обувь резиновая	1 шт. на 2 года
		Обувь комнатная	1 шт. на 1 год
		Перчатки (варежки)	1 шт. на 1 год
		Сумка-коляска	1 шт. на 1 год
		Сумка хозяйственная	1 шт. на 1 год
		Полотенце	1 шт. на 0,5 года
		Мобильный телефон с корпоративной SIM-картой	1 шт. на 3 года
		Перчатки резиновые	40 пар в месяц
Маска медицинская	500 шт. в год		

2	Специалист по социальной работе (профессиональная деятельность которого связана с разъездами)	Перчатки (варежки)	1 пара на 1 год
		Обувь зимняя утепленная	1 пара на 2 года
		Плащ или куртка	1 шт. на 3 года
		Обувь резиновая	1 пара на 2 года
3	Медицинская сестра специализированного отделения социально-медицинского обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов  Постановление Правительства ХМАО – Югры от 26 сентября 2014 года № 356-п Приложение 3; ст. 221 Трудового Кодекса РФ.	Плащ и куртка	1 шт. на 3 года
		Халат медицинский	1 шт. на 0,5 года
		Шапочка медицинская	1 шт. на 0,5 года
		Брюки утепленные	1 шт. на 2 года
		Обувь зимняя утепленная	1 пара на 2 года
		Обувь кожаная	1 пара 2 года
		Обувь резиновая	1 пара на 2 года
		Обувь комнатная	1 пара на 1 год
		Перчатки (варежки)	1 шт. на 1 год
		Сумка медицинская	1 шт. на 2 года
		Полотенце	1 шт. на 0,5 года
		Мобильный телефон с корпоративной SIM-картой	1 шт. на 3 года
		Маска медицинская	500 шт. в год
Перчатки резиновые	40 пар в месяц		
4	Оператор стиральных машин  Приказ Минтруда и соцзащиты от 09.12.2014 № 997 н, п. 115	Халат хлопчатобумажный	2 шт. на 1,5 года
		Фартук непромокаемый	дежурный
		Галоши резиновые	1 пара на 1 год
		Косынка хлопчатобумажная или Колпак хлопчатобумажный	2 шт. на 1,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на год

		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
		Респиратор	до износа
5	Дезинфектор	Костюм хлопчатобумажный	3 шт. на 3 года
	Приказ Минтруда и соцзащиты от 09.12.2014 № 997 н, п. 24	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара на 1 год
		Перчатки резиновые или перчатки с полимерным покрытием	6 пар на год
		Шапочка хлопчатобумажная	1 на 1 год
		Респиратор	до износа
		Полотенец х\б	2 шт. на 1 год
		Носки хлопчатобумажные	2 пары на 1 год
		Очки защитные	до износа
		Фартук непромокаемый	дежурный
		Нарукавники непромокаемые	дежурные
6		Заведующий отделением – врач-терапевт	Халат медицинский
	Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29.12.1997 г. № 68	шапочка хлопчатобумажная	2 шт. на 1 год
		Перчатки резиновые	до износа

7	Водитель автомобиля  Приказ Минздравсоцразвития от 22.06.2009 № 357н г. п.2	<u>При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом:</u> Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	дежурный
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар на 1 год
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
		Валенки с резиновым низом	1 пара на 2 года
8	Кастелянша  Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29.12.1997 г. № 68	Платье или костюм хлопчатобумажный	3 на 3 год
		Перчатки резиновые	до износа
		Тапочки кожаные на резиновой подошве	1 пара на 1 год
		Носки или чулки хлопчатобумажные	2 пары на 1 год
		Респиратор марлевый	1 до износа
9	Администратор сектора ночного пребывания Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29.12.1997 г. № 68 Приложение №11	Халат хлопчатобумажный	2 на 1 год
		Перчатки резиновые	до износа

10	Заведующий хозяйством  Приказ Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.12.2014 N 997н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на 1 год
11	Инструктор по труду, инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29.12.1997 г. № 68	Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный	2 шт. на 1 год
		Перчатки хлопчатобумажные	до износа

**Основание:**

1. Приказ Министерства здравоохранения и социальной защиты от 9 декабря 2014 года № 997 н, «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

2. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. № 68 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты».

3. Постановление правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 26 сентября 2014 года №356-п "Об организации социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре и признании утратившим силу постановления Правительства Ханты-Мансийского автономного округа -

Югры от 27 января 2005 года № 18-п "Об организации социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре".

4. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 22.06.2009 N 357н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

5. Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты".



Приложение № 3 к Коллективному договору  
 бюджетного учреждения Ханты - Мансийского  
 автономного округа - Югры «Комплексный центр  
 социального обслуживания населения «Защита»  
 на 2016 – 2019 годы

**НОРМЫ**

бесплатной выдачи для работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств  
 БУ ХМАО-Югры «Комплексный центр социального обслуживания населения «Защита»

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н

№ п/п	Наименование смывающих, обезжиривающих, обеззараживающих средств	Наименование профессий (должностей)	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи из расчета на 1 месяц
1.	Средства гидрофобного действия (отгаликивающие влагу, сушащие кожу)	Оператор стиральных машин;  дезинфектор, социальный работник, медицинская сестра	Работы с водными растворами, водой предусмотренные технологией), дезинфицирующие средства, работы выполняемые в резиновых перчатках	100 мл

2.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Оператор стиральных машин;  дезинфектор, социальный работник, медицинская сестра	Работы с дезинфицирующими средствами, выполняемые в резиновых перчатках	100 мл
----	---	---	---	--------

Пункт 20 Приложения №2 Приказ Минздравсоцразвития России Стандарта безопасности труда от 17.12.2010 №1122н: На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Основание:

статья 212 , 221 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 17.12.2010 г. № 1122 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств»

Приложение № 4 к Коллективному договору  
бюджетного учреждения Ханты - Мансийского  
автономного округа - Югры «Комплексный центр  
социального обслуживания населения «Защита»  
на 2016 – 2019 годы

**Перечень  
профессий (должностей) бюджетного учреждения Ханты - Мансийского автономного округа - Югры «Комплексный  
центр социального обслуживания населения «Защита», занятых на работах с вредными и (или) опасными  
производственными факторами, которым необходимо прохождение предварительных и периодических  
медицинских осмотров (обследований)**

Наименование профессий (должностей)	Наименование вредных и (или) опасных производственных факторов и работ при выполнении которых проводятся предварительные медицинские осмотры (обследования)	Приложение и пункт приказа	Период ичност ь осмотр а	Колич ество (челов ек)
Директор	ПЭВМ	Приложение 1 пункт 3.2.2.4;	1 раз в 2 года	1
Заместитель директора	ПЭВМ	Приложение 1 пункт 3.2.2.4;	1 раз в 2 года	2
Главный бухгалтер	ПЭВМ	Приложение 1 пункт 3.2.2.4;	1 раз в 2 года	1
бухгалтер	ПЭВМ	Приложение 1 пункт 3.2.2.4;	1 раз в 2 года	3
Экономист	ПЭВМ	Приложение 1 пункт 3.2.2.4;	1 раз в 2 года	2

Психолог	ПЭВМ	Приложение 1 пункт 3.2.2.4;	1 раз в 2 года	2
Юрисконсульт	ПЭВМ	Приложение 1 пункт 3.2.2.4;	1 раз в 2 года	3
Специалист по охране труда	ПЭВМ	Приложение 1 пункт 3.2.2.4;	1 раз в 2 года	1
Специалист по кадрам	ПЭВМ	Приложение 1 пункт 3.2.2.4;	1 раз в 2 года	1
Инженер по автоматизированным системам управления производством	ПЭВМ	Приложение 1 пункт 3.2.2.4;	1 раз в 2 года	1
Оператор стиральных машин	Синтетическое моющие средства, хлор, белье	Приложение 1 п. 1.3.3, п. 2.7., п. 1.2.8.1, п. 3.4.1, п. 3.4.2. Приложение 2 п. 20	1 раз в 2 года	1
Заведующий отделением (организационно - методическим отделением)	ПЭВМ	Приложение 1 пункт 3.2.2.4;	1 раз в 2 года	1
Специалист по социальной работе (организационно - методическое отделение)	ПЭВМ	Приложение 1 пункт 3.2.2.4;	1 раз в 2 года	4
Заведующий отделением (отделение социально - медицинского обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов)	ПЭВМ, консультирование клиентов, организация деятельности отделения, контроль качества обслуживания	Приложение 2 п. 20	1 раз в год	1
Специалист по социальной работе (отделение социально - медицинского обслуживания на дому граждан пожилого возраста и	ПЭВМ, консультирование клиентов по вопросам социальных услуг	Приложение 2 п. 20	1 раз в год	1

инвалидов)				
Социальный работник отделение социально - медицинского обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов)	Оказание социальной обслуживания населения, Синтетические моющие средства	Приложение 1 п. 1.3.3, п. 4.1. Приложение 2 п. 20	1 раз в год	9
Медицинская сестра (отделение социально - медицинского обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов)	оказывает доврачебную медицинскую помощь, осуществляет забор биологических материалов для лабораторных исследований. Осуществляет уход за больными в медицинской организации на дому.	Приложение 1 п. 2.4, п. 3.12; Приложение 2 п. 17	1 раз в год	9
Заведующий отделением (отделение срочного социального обслуживания)	ПЭВМ, консультирование граждан по вопросам социальных услуг,	Приложение 2 п. 20	1 раз в год	1
Специалист по социальной работе (отделение срочного социального обслуживания)	ПЭВМ, консультирование граждан по вопросам социальных услуг, оказание мобильной службы, социальный патруль для БОМЖ	Приложение 2 п. 20	1 раз в год	3
Социальный работник (отделение срочного социального обслуживания)	ПВЭМ	Приложение 2 п. 20	1 раз в год	1
Заведующий отделением (социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов)	ПЭВМ, консультирование граждан по вопросам социальных услуг	Приложение 2, п 20	1 раз в год	1
Специалист по социальной работе	ПЭВМ, консультирование граждан по	Приложение 2, п 20	1 раз в	1

(социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов)	вопросам социальных услуг, организация социально- бытовых и др видов работ		год	
Социальный работник (социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов)	Оказание социальной обслуживания населения, Синтетические моющие средства	Приложение 2, п 20	1 раз в год	18
Заведующий отделением (социально - реабилитационное для граждан пожилого возраста и инвалидов)	ПЭВМ, консультирование граждан по вопросам социальных услуг	Приложение 2, п 20	1 раз в год	1
Специалист по социальной работе (социально - реабилитационное для граждан пожилого возраста и инвалидов)	ПЭВМ, консультирование граждан по вопросам социальных услуг, организация социально- бытовых и др видов работ	Приложение 2, п 20	1 раз в год	2
Социальный работник (социально - реабилитационное для граждан пожилого возраста и инвалидов)	Оказание социальной обслуживания населения, Синтетические моющие средства	Приложение 2, п 20	1 раз в год	2
Заведующий сектором Сектор ночного пребывания (25 койко мест)	ПЭВМ, консультирование граждан по вопросам социальных услуг	Приложение 2 п. 20	1 раз в год	1
Администратор	ПЭВМ прием, оформление лиц БОМЖ, контроль за получателями социальных услуг	Приложение 2 п. 20	1 раз в год	8
Дезинфектор	Прием, обследование, обработка, гигиенические процедуры лиц БОМЖ, дезинфекция постельного белья и	Приложение 2 п. 20	1 раз в год	4

	одежды, синтетические моющие средства			
Кастелянша	ПЭВМ, выдачу мягкого инвентаря	Приложение 2 п. 20	1 раз в год	1
Заведующий отделением (отделение социальной адаптации для лиц без определенного места жительства (45 к/мест))	ПЭВМ, консультирование граждан по вопросам социальных услуг,	Приложение 2 п. 20	1 раз в год	1
Специалист по социальной работе (отделение социальной адаптации для лиц без определенного места жительства (45 к/мест))	ПЭВМ, консультирование граждан по вопросам социальных услуг	Приложение 2 п. 20	1 раз в год	3
Заведующий отделением «Специальный дом для одиноких и престарелых» 55к/мест	ПЭВМ, консультирование граждан по вопросам социальных услуг	Приложение 2 п. 20	1 раз в год	1
Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий	ПЭВМ, обучает неквалифицированных рабочих. контроль за выполнением правильности работ.	Приложение 1 п. 3.12	1 раз в год	1
Медицинская сестра по массажу	Проводит по назначению врача массаж	Приложение 1 п. 3.12; Приложение 2 п. 17	1 раз в год	1
Инструктор по труду	Швейная машинка. Организует полезный и производительный труд.	Приложение 1 п. 3.12;	1 раз в год	1
Заведующий хозяйством	ПЭВМ, осуществляет контроль по хозяйственному обслуживанию учреждения, за состоянием помещений и др.	Приложение 1 п. 3.12;	1 раз в год	1
Водитель автомобиля ГАЗ ТС - 13 мест	Управление наземным ТС	Приложение 2 п. 27.3	1 раз в 2 года	2

Водитель автомобиля Фиат грузовая фургон	Управление наземным ТС	Приложение 2 п. 27.6	1 раз в 2 года	2
Дезинфектор	Моющие средства, протирачный материал	Приложение 1 п. 1.2.8.1, п. 1.3.3, п. 3.12, п. 3.2.2.3, п. 4.1, Приложение 2 п. 20	1 раз в год	1
Фельдшер	ПЭВМ, санэпид режим, оказание неотложное помощи	Приложение 1 п. 1.2.8.1, п. 1.3.3, п. 3.12, п. 3.2.2.3, Приложение 2 п. 20	1 раз в год	
Врач терапевт - заведующий отделением	ПЭВМ, получает информацию о заболевании. Выполняет перечень работ для диагностики заболевания	приложение 1, п. 3.12; приложение 2. П.17	1 раз в год	1
Инструктор ЛФК	Физические нагрузки, голосовое напряжение	приложение 1, п. 3.12; приложение 2. П.17	1 раз в год	1

Согласно приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302 н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (Зарегистрировано в Минюсте России 21.10.2011 N 22111)



Приложение № 5 к Коллективному договору  
бюджетного учреждения Ханты - Мансийского  
автономного округа - Югры «Комплексный центр  
социального обслуживания населения «Защита»  
на 2016 – 2019 годы

**Порядок  
определения конкретного размера компенсационной выплаты взамен  
выдачи работникам учреждения по установленным нормам молока и  
порядке его индексации**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии со ст. 222 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

**2. Порядок определения компенсационной выплаты**

2.1. По заявлению работника учреждения бесплатная выдача молока может быть заменена денежной компенсацией в размере эквивалентном стоимости молока. Конкретный размер компенсационной выплаты устанавливаются учреждением с учетом мнения Профсоюза и включается в настоящий Коллективный договор.

2.2. По письменному заявлению работника учреждения о предоставлении компенсационной выплаты, оформленному в произвольной форме, учреждение производит расчет компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока. Учреждение не вправе производить замену молока при отсутствии заявления работника учреждения.

2.3. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5 - 3,2% по средней розничной цене на молоко в соответствующий период, по месту расположения работодателя на территории субъекта Российской Федерации.

Условно можно ввести следующие обозначения и соответственно формула расчета выплаты будет иметь следующий вид

$H * C/2 * Kc = Pв$ , где:

H - норма выдачи за смену;

C - стоимость молока, так как цена предоставлена за литр, делим на 2;

Kc - количество смен;

Pв - размер выплаты.

2.4. Для определения размера эквивалентной компенсационной выплаты учреждение использует информацию о средних розничных ценах на молоко пастеризованное или стерилизованное 2,5 - 3,2% жирности, ежемесячно предоставляемую Департаментом по делам администрации города Нефтеюганска, отделом по вопросам предпринимательства и трудовым отношениям администрации города Нефтеюганска.

2.5. Наблюдение за ценами на товары и услуги, включая молоко, рекомендуется использовать учреждением, среднюю розничную цену на молоко пастеризованное или стерилизованное 2,5 - 3,2% жирности.

2.6. Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц, при этом учитывается количество фактически отработанных смен, стоимость молока в соответствующий период, установленная норма выдачи молока за смену. При компенсационной выплате необходимо иметь документы, подтверждающие стоимость молока для обоснованности её размера.

**Примерный расчет** компенсационной выплаты за январь месяц: Молоко выдается по норме 0,5 л (H) за одну текущую смену независимо от ее продолжительности, в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов. В январе стоимость молока пастеризованного 2,5-3,2% жирности составила 25,50 рублей за литр (C). Работник отработал в январе с 11.01.2012 г. по 31.01.2012 г., что составило 15 смен (Kc). Применяв условную формулу расчета выплаты получим  $0,5 * 25,50/2 * 15 = 95,625$  руб., что стоимость выплаты за январь составит 95 рублей 63 коп.

Приложение № 1 к Порядку определения  
конкретного размера компенсационной  
выплаты взамен выдачи работникам  
учреждения по установленным нормам  
молока и порядку его индексации

**Перечень  
профессий (должностей), занятых на работах с вредными и (или)  
опасными условиями труда, которым по результатам аттестации рабочих  
мест по условиям труда установлена выдача молока**

№ п/п	Наименование профессий (должностей)	Норма выдачи молока за смену
1.	Медицинская сестра	0,5 л.

1. Ст. 222 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 февраля 2009 г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

Приложение № 6 к Коллективному договору  
 бюджетного учреждения Ханты - Мансийского  
 автономного округа - Югры «Комплексный центр  
 социального обслуживания населения «Защита»  
 на 2016 – 2019 годы

**«ПЛАН  
 мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда  
 в бюджетном учреждении Ханты – Мансийского автономного  
 округа – Югры «Комплексный центр социального обслуживания населения «Защита» на 2016 год**

№ п/п	Наименования мероприятия	финансирова ние	Ответственны й за выполнение мероприятия	Срок выполнения	Отметка о выполнении
		заложено средств (рублей)			
1	Обеспечение работников сертифицированной или декларированной спецодеждой, спецобувью и др. СИЗ	221 841,84	зав. хозяйством	3 квартал	
2	Приобретение смывающих средств, для работников, выполняющих работу, связанную с загрязнением (мыло)	9 134,00	зав. хозяйством	в течение года	
3	Прохождение медицинских осмотров предварительных и	276 508,00	специалист по охране труда	2 квартал	

	периодических				
4	Медицинское освидетельствование водителей перед рейсом	99 000,00	зав. хозяйством	в течение года	
7	Выплата работникам за вредные условия труда (молоко)	103 740,00	специалист по охране труда	в течение года	
8	Установка голосового оповещения (11 мкр., дом 123)	586 938,60	специалист по охране труда	3 квартал	
9	Акарицидная обработка территории	19 456,00	зав. хозяйством	2 квартал	
10	Дератизация	8 422,80	зав. хозяйством	1 квартал	
11	Дезинсекция	14 731,00	зав. хозяйством	3 квартал	
12	Обучение руководителей и специалистов по охране труда, пожарно – техническому минимуму	49 800	специалист по охране труда	в течение года	
Итого		1 389 572,24			

**Основание:**

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 марта 2012 г. № 181 н «Об утверждении типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

Приложение № 7 к Коллективному договору  
бюджетного учреждения Ханты - Мансийского  
автономного округа - Югры «Комплексный центр  
социального обслуживания населения «Защита»  
на 2016 – 2019 годы

**«Перечень  
профессий (должностей) работников бюджетного учреждения Ханты –  
Мансийского автономного округа – Югры  
«Комплексный центр социального обслуживания населения «Защита»,  
которым установлен дополнительный оплачиваемый отпуск, занятым на  
тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми  
условиями труда**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование профессий (должностей)</b>	<b>Кол-во дополнительных дней к отпуску (календарные)</b>
1	Заведующий хозяйством	7
2	Водитель автомобиля	7
3	Инструктор по лечебной физкультуре	14
4	Медицинская сестра по массажу	7
5	Инструктор по труду	7
6	Медицинская сестра	12
7	Инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий	7
8	Дезинфектор Сектор ночного пребывания	7

**Основание:** Ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации»; карты аттестации рабочего места по условиям труда.