

СОГЛАСОВАН

Председатель профсоюзного комитета
ГКУ СО КК «Краснодарский
реабилитационный центр»

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКУ СО КК
Краснодарский
реабилитационный центр»



[Handwritten signature]

И.В. Гречишева

2022 года



[Handwritten signature]

Г.А. Дудий

2022 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного казенного учреждения социального обслуживания
Краснодарского края «Краснодарский реабилитационный
центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»
на 2022-2025 годы

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Краснодара»
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 27.06.22 № 340 ст
[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*
Исполнительные должности, подписать, ФИО

Принят на общем собрании
работников
«24» июня 2022 г.

Протокол № 2

Краснодар 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Наименование приложений к коллективному договору	№ приложения
Соглашение по охране труда на 2019-2020 годы	1
План – график специальной оценки условий труда на 2019 год	2
Перечень профессий и должностей, работники которых подлежат предварительным и периодическим медицинским осмотрам	3
Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	4
Перечень профессий и должностей работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства	5

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнения требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

государственное казенное учреждение социального обслуживания Краснодарского края «Краснодарский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями» (сокращенное наименование – ГКУ СО КК «Краснодарский реабилитационный центр») в лице директора Дудий Геннадия Анатольевича, именуемый в дальнейшем – работодатель и работники ГКУ СО КК «Краснодарский реабилитационный центр» (далее – работники), представителем которых является первичная профсоюзная организация Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз) в лице ее выборного органа – профсоюзного комитета (далее – профком), действующего на основании Устава Профсоюза.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками организации на основе взаимно согласованных интересов сторон.

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.2. Коллективный договор (далее по тексту также – КД) разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК), закона Российской Федерации от 19.04.1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» Федеральных законов от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 27.07.2004.г), законов РФ, субъектов РФ, иных нормативных правовых актов РФ и субъектов РФ, содержащих нормы трудового права.

1.3. Профком, действующий на основании Устава и Общего положения о первичных организациях Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, является полномочным представительным органом работников организации, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

Работодатель признает первичную организацию Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в лице ее выборного органа как единственного полномочного представителя работников по ведению коллективных перегово-

воров и заключению коллективного договора от имени работников ГКУ СО КК «Краснодарский реабилитационный центр» на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.4. Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы гражданских служащих и работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации

1.5. Предметом настоящего Коллективного договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения работодателя дополнительные льготы и преимущества условий труда работников, более благоприятные условия по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашениям.

1.6. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор или иные локальные нормативные акты.

1.7. Для достижения поставленных целей:

1.7.1. работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.7.2. профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны 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.

1.7.3. 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.

1.8. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ГКУ СО КК «Краснодарский реабилитационный центр»;

членов Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации;

работников организации, не являющихся членами Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ, ежемесячно уплачивающих на счет профкома денежные средства в размере 1% от заработной платы. Заявление работника организации, не являющегося членом

Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ, о перечислении профсоюзной организации денежных средств, является документом, уполномочивающим Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам регулирования социально-трудовых отношений (ст. 30, 377 ТК РФ).

1.9. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.10. Работодатель обязуется:

ознакомить с коллективным договором всех работников ГКУ СО КК «Краснодарский реабилитационный центр», а также всех вновь поступающих на работу.

учитывать мнения профсоюзного комитета по программам и локальным нормативным планам, касающихся социально-трудовых интересов членов профсоюза.

1.11. Профсоюзный комитет обязуется:

строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

участвовать в управлении учреждением в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности учреждения и доводить ее до работников;

представлять интересы членов профсоюза по вопросам социально-трудовых прав, разъяснять работникам положения коллективного договора;

запрашивать и получать информацию о ходе выполнения коллективного договора у работодателя;

предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора,

содействовать Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм, в случае выполнения Работодателем коллективного договора в период его действия;

способствовать снижению социальной напряженности в учреждении, укреплению трудовой дисциплины;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

1.12. Настоящий Коллективный договор заключается на 3 года, вступает в силу с 27 июня 2022 года и действует по 26 июня 2025 года (ст. 43 ТК). По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.13. Настоящий КД сохраняет свое действие:

в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим КД;

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

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

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового КД или продлении действия прежнего КД на срок до трех лет.

1.14. Положения настоящего Коллективного договора в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем, Профкомом, членами Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ

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

2.2. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем совместно с профкомом.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, положением о материальном стимулировании, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается на основе эффективного контракта (ст. 57 ТК РФ) в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.5. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу, которые носят постоянный характер, оформляются заключением письменного трудового договора на неопределённый срок, а на время выполнения определённой работы – срочного трудового договора. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный

срок (ст.58 ТК РФ), категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ).

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

2.7. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора; приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст.68 ТК РФ).

2.8. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (приложение 1).

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ (ст.72-1 ТК РФ).

2.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода, либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством.

2.13. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

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

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1.1. Режим рабочего времени в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем, с учетом мотивированного мнения профкома, а также графиками сменности, составленными с учетом мотивированного мнения профкома; рабочее время работников, режим которых отличается от общих правил, регулируется трудовым договором.

3.1.2. При определении рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Стороны договорились, что в организации применяется сокращенное рабочее время, кроме случаев, предусмотренных законодательством для лиц, частично утративших на производстве трудоспособность (травма, полученная в организации).

3.1.3. Работодатель обеспечивает работникам нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников:

для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы, - не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);

для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ);

педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения

учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», но не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Определен перечень должностей педагогических работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (приложение 5).

3.1.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполное рабочее время, работодатель обязуется установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

3.1.5. 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).

3.1.6. Накануне выходных и праздничных дней продолжительность работы сокращается не менее чем на один час. Это правило не применяется в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.1.7. Стороны договорились, что при необходимости, в выходные и праздничные дни, в организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей работника, привлеченного к дежурству. К дежурству могут привлекаться только работники с их письменного согласия по списку, согласованному с профкомом. Компенсация за дежурство производится в соответствии с действующим законом (ст.113 ТК РФ).

3.1.8. Сверхурочной считается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени. Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст.99 ТК РФ.

Исполнение работником своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени оплачивается как сверхурочная работа только в том случае, если ему не предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

Стороны договорились не привлекать к сверхурочной работе, дежурству в выходные и праздничные дни, работе в ночное время и не направлять в командировки беременных женщин и работников в возрасте до восемнадцати лет (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги)

детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. (ст. 99 ТК РФ, ст.113, ст.259 ТК РФ).

3.1.9. В ГКУ СО КК «Краснодарский реабилитационный центр» установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

Начало работы: 8-00 часов;

окончание работы: с понедельника по четверг – 17:00 часов,
в пятницу – 16:00 часов.

Перерыв для отдыха и питания:

с понедельника по четверг - с 12:00 до 12:50 часов;
в пятницу – с 12:00 до 12:40 часов.

3.1.10. Режим труда работников Центра регулируется «Правилами внутреннего трудового распорядка», утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.1.11. В учреждении применяется сменная работа.

Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст.103 ТК РФ).

3.1.12. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки (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.

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).

3.1.13 Для воспитателей и медсестер стационарного отделения установлен суммированный учет рабочего времени за год по сменному графику выхода на работу (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье).

3.1.14. Специалисты по пожарной безопасности – в соответствии с месячным графиком рабочих смен работают 2 ночи через 2 ночи, для них устанавливается суммированный учет рабочего времени за 1 год.

Суммированный учет рабочего времени устанавливается для учителя-логопеда и учителя-дефектолога при 20-часовой рабочей неделе.

3.1.15. Для водителей устанавливаются особенности режима рабочего времени и времени отдыха в соответствии Приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 16 октября 2020 г. № 424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей» и Постановлением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2020 г. № 2349 «Об утверждении перечня работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением транспортных средств»

Вопросы рабочего времени и времени отдыха водителей, не предусмотренные указанными нормативными актами, регулируются законодательством Российской Федерации.

3.2. ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.2.1. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2.2. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

3.2.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»). Основанием для предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска является наличие у учреждения действующей лицензии на образовательную деятельность.

3.2.4. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.5. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников, отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника, порядок и условия их предоставления регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка Центра.

3.2.6 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

3.2.7. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ). Работодатель вправе отказать работнику в предоставлении такого отпуска.

3.2.8. В Правилах внутреннего трудового распорядка определены случаи предоставления отпуска без сохранения заработной платы, который нельзя переносить на следующий год, в обязательном порядке отдельным категориям работников в соответствии со ст. 128, ст.263 ТК РФ.

3.2.9 Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право по ходатайству профкома на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в связи:

со свадьбой Работника – три дня;

со свадьбой детей Работника – один день;

со смертью родственников (родителей, супругов, детей, бабушек, дедушек) – три дня;

с рождением ребенка – один день.

3.2.10. Отпуск участникам войны, воинам – интернационалистам, участникам ликвидации аварии на ЧАЭС предоставляется в удобное для них время, но с учетом необходимости обеспечения нормального режима работы организации.

3.2.11. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Радоница и др.), Работодатель не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни оплата труда работников производится в двукратном размере среднего дневного заработка или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха в текущем году.

4. ОПЛАТА ТРУДА ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Оплата труда производится в соответствии с положением об оплате труда работников ГКУ СО КК «Краснодарский реабилитационный центр», принятым с учетом мотивированного мнения профкома.

4.2. Трудовой кодекс РФ в ст. 129 и 132 определяет, что размер заработной платы работника зависит от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

Установление системы оплаты труда работников осуществляется в соответствии с профессиональными стандартами, где определены квалификация и ее уровень, а также с учетом единого тарифно-квалификационного спра-

вочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

4.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда, установленной Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству социального развития и семейной политики Краснодарского края, утвержденным Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. N 1220.

4.4. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (Перечень должностей работников, работа которых дает право на доплату в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда в размере 0,25 к окладу) (приложение 2), системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение их размеров между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда.

4.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ). Минимальный размер заработной платы устанавливается не ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения Краснодарского края в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без учета компенсационных выплат) положением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.

4.6. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

4.7. Обеспечить своевременную выплату заработной платы.

4.8. Выплачивать заработную плату работнику:

за первую половину месяца - 20 числа текущего месяца (аванс), за вторую половину месяца - 5 числа месяца следующего за отчетным перечислением на лицевой счет работника, открытый в ПАО РНКБ.

4.9. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.10. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.11. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

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

Оплата за нерабочие и праздничные дни для работников, труд которых оплачивается по дневным или часовым ставкам, производится по средней заработной плате с учетом компенсационных и стимулирующих выплат (ст. 152 ТК РФ).

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

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

4.12. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст.154 ТК РФ). Повышение оплаты труда за работу в ночное время установить в размере 20 %.

4.13. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

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

Время простоя по вине работника не оплачивать (ст.157 ТК РФ).

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

4.15. Определять с учетом мнения профсоюзного комитета стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслугу лет, классность, почетное звание, ученую степень и другие) и их размеры (ст.8 ТК РФ).

4.16. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

4.17. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.18. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, её преобразованием, а также сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно работодателем совместно с профкомом.

5.2. Увольнение по инициативе администрации по основаниям ст. 81 ТК РФ, (при сокращении численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), являющихся членами профсоюза, производится с согласия профкома (ст. 82, 373 ТК РФ).

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

предпенсионного возраста (для мужчин за 5 лет до наступления права на пенсию, для женщин за 5 лет до наступления права на пенсию);

проработавшие в организации 10 лет;

имеющие детей до 18 лет;

работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения, работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.4. Работодатель, обязуется обеспечить работников обусловленной трудовым договором работой в течение его действия.

5.5. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве, в том числе и через органы службы занятости.

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

Работодатель обязуется не расторгать трудовой договор с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации, (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 ТК РФ или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

5.7. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется приостановить найм до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации; сокращение штата в первую очередь проводить по вакантным должностям.

5.8. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, квалификацией, а при их отсутствии другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

5.9. При принятии решения об упразднении учреждения, реорганизации или ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме под роспись извещают об этом работников, а также письменно сообщают в выборный профсоюзный орган данной организации и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников конкретные работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально, под расписку, не менее чем за два месяца.

Критериями массового увольнения считают показатели численности увольняемых работников за определённый период времени:

ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников для организации с численностью до 100 человек на 20% и более в течение 30 календарных дней.

5.10. Работодатель обязуется предоставлять возможность переобучения высвобождаемым работникам за счет средств организации профессиям, по которым имеются вакансии (ст. 41 ТК РФ).

5.11. Работодатель:

5.11.1. Осуществляет финансирование и обеспечивают прохождение работниками профессиональной переподготовки, проведение мероприятий по повышению квалификации в порядке и сроки, установленные законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в соответствии с требованиями профессии с сохранением места работы, занимаемой должности и среднемесячной заработной платы на этот период, заключение с работниками (с их согласия) договоров о повышении квалификации, переподготовке и профессиональном обучении без отрыва от производства в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

5.11.2. Использует средства государственного бюджета для переобучения предпенсионеров, в том числе в связи с требованиями профстандартов.

5.11.3. Содействует в обеспечении работой молодых специалистов – выпускников профильных учреждений профессионального образования.

5.12. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в ГКУ СО КК «Краснодарский реабилитационный центр» и занятие открывшихся вакансий.

5.13. Высвобождаемым работникам гарантируются гарантии компенсации, предусмотренные действующим законодательством.

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

5.15. 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 и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом локальный нормативный акт по вопросам сохранения персональных данных.

5.16. В соответствии с требованиями профессиональных стандартов организовывать в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации профессиональную подготовку, профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников, в том числе работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста.

5.17. Содействовать повышению уровня квалификации и аттестации педагогических и медицинских работников учреждения.

5.18. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников учреждения, в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представитель профкома. (ст.82 ТК РФ).

5.19. Профсоюзный комитет обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда **обязуется:**

6.1 Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере выделенных средств.

6.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда, согласно приложению (приложение 1).

6.3. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с планом-графиком на год (приложение 2).

6.4. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте:

6.4.1. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда, в соответствии с установленными нормативными правовыми актами по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

6.4.2. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Ознакомить работников с требованиями охраны труда.

6.4.3. Организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н (ред. от 01.02.2022) «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (приложение 3). Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.4.4. Приобрести и выдать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, в соответствии с утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н «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» (приложение 4), а также производить ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

6.4.5. Приобрести и выдать смывающие и обезвреживающие средства, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, согласно приложению №1 п.7 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н, в соответствии с п.20 приложения № 2 (приложение 5), прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации.

6.5. Заключить договор социального страхования работников от несчастных случаев на производстве за счет средств работодателя.

6.6. Принять меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.7. Проводить расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

6.9. Создать на паритетной основе из представителей работодателя и работников комиссию по охране труда.

6.10. Ежемесячно, в первый четверг, организовать проведение Дня охраны труда в организации. Возложить обязанности по его проведению на лицо, ответственное за охрану труда в организации.

6.11. Трудоустройство беременных женщин осуществлять в соответствии с законодательством РФ.

6.12. Создаёт на котируемых рабочих местах условия труда, соответствующие требованиям действующего трудового законодательства и санитарными правилами СП. 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов» от 08.05.2009 №30 с учётом степени риска причинения вреда. Противопоказанными для трудоустройства инвалидов являются вредные и опасные условия труда.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Работники обязаны:

6.13. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину.

6.14. Выполнять установленные нормы труда, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

6.14.1. Правильно применять индивидуальные средства защиты.

6.14.2. Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

6.14.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда

6.15. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

Профсоюзная организация обязуется:

6.16. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда со стороны Работодателя.

6.17. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам средств индивидуальной защиты, моющих средств

6.18. Избирать уполномоченных по охране труда. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзной организации имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения Работодателем предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда

6.19. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками центра.

6.20. Обращаться к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда

6.21. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

6.22. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требовать от Работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. (Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Работодателя.

7. ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

Работодатель:

7.1. Обеспечивает полное оформление и гарантирует сохранность архивных документов, в том числе по личному составу, в течение сроков их хранения, установленных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 17.12.2001 №173–ФЗ «О трудовых пенсиях».

7.2. Принимает на постоянное хранение документы профсоюзной организации в соответствии с номенклатурой дел профсоюзной организации.

7.3. Предоставляет работникам, совмещающим работу с получением образования по образовательным программам, имеющим государственную аккредитацию, гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором (ст. 173-177 ТК РФ).

7.4. Отзывает работника из отпуска в связи со служебной необходимостью только с его согласия и на основании приказа с переносом неиспользованных дней отпуска на более поздний период с учетом требований ст. 125 ТК РФ.

7.5. Работникам, имеющим детей-инвалидов, предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в соответствии со ст. 262 Трудового кодекса РФ. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка из средств Фонда социального страхования РФ.

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

7.7. Освобождает работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день, работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха, который можно использовать в течение одного года со дня сдачи крови. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

7.8. Возмещает работникам, связанные со служебными поездками:
расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
расходы по найму жилого помещения; (ст. 168-1 ТК РФ).

7.9. В соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов создает или выделяет рабочие места для трудоустройства инвалидов и особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве, издавать приказы по учреждению о создании рабочих мест для инвалидов.

7.10. Работодатель обязуется заключить договор с медицинским учреждением на периодический осмотр сотрудников.

7.11. При наличии средств по заявлению работника оказывает материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

7.12. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.13. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды.

7.14. Работодатель по согласованию с профкомом осуществлять страхование всех работников от несчастного случая во время работы и по пути на работу и с работы.

Профсоюзный комитет обязуется:

7.15. Осуществлять контроль за исполнением Соглашения об информационном взаимодействии между территориальным органом ПФР и Центром.

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

7.17. Представлять интересы членов профсоюза по вопросам социально-трудовых прав в комиссии по трудовым спорам в суде.

7.17. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

7.18. Запрашивать и получать информацию о ходе выполнения коллективного договора у работодателя.

7.19. Членам Профсоюза, в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60, 65 лет вручать ценные подарки из средств профсоюзного комитета.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

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

8.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации необходимые нормативные правовые документы.

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

Порядок перечисления удержанных работодателем членских профсоюзных взносов в вышестоящий профсоюзный орган производится согласно уставным требованиям профсоюза.

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

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

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

председателю профкома - 2 часа в неделю;

члену профкома - 1 час в неделю.

8.1.6. Предоставлять профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее чем за час до окончания рабочего дня. Выделять для этой цели зал совещаний в согласованные с работодателем сроки.

8.2. Стороны договорились, что:

8.2.1. Председатель профсоюзной организации, члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы; для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

8.2.2. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

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

8.3. Профсоюзный комитет, как представитель работников, принимает на себя обязательства:

8.3.1. Строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, Уставом общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора.

8.3.2. Способствовать соблюдению работниками правил внутреннего распорядка, полному качественному, своевременному выполнению ими своих трудовых обязанностей.

8.3.3. Представительствовать от имени работников-членов профсоюза при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации работникам.

8.3.4. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем оплаты труда.

8.3.5. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, правил внутреннего распорядка, условий КД.

8.3.6. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах. Улучшения санитарно-бытовых условий, выполнению соглашению по охране труда.

8.3.7. Обеспечивать избрание уполномоченных лиц Профсоюза по охране труда.

8.3.8. Осуществлять контроль над выполнением мероприятий по повышению квалификации работников.

8.3.9. Организовывать культурно-массовые, физкультурные мероприятия среди работников организации.

8.3.10. Создать при профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодежи.

8.3.11. Проводить работу по вовлечению в члены Профсоюза.

8.3.12. Обеспечить контроль над соблюдением права работников на обязательное социальное страхование работников.

8.3.13. Доводить до сведения членов Профсоюза изменения в трудовом и связанного с трудом законодательстве.

8.3.14. Принимать меры по недопущению в организации проведения массовых мероприятий, порождающих социальную напряженность и угрозу развития социально-трудовых конфликтов, происходящих в период действия настоящего Коллективного договора, при условии выполнения взаимно взятых сторонами обязательств.

Своевременно информировать стороны коллективного договора в случае возникновения социальной напряженности в трудовом коллективе организации.

8.3.15. Проводить обучение профсоюзного актива по вопросам правового регулирования трудовых отношений, социального партнёрства, обеспечения прав работников.

8.3.16. Поощрять профсоюзный актив организации, ведущий эффективную общественную работу.

8.3.17. За счет средств профсоюзного бюджета Краснодарского городского комитета Профсоюза:

выделять материальную помощь членам профсоюза в случае длительной болезни, стихийных бедствиях, при серьезных материальных затруднениях, при прохождении лечения в бальнеолечебницах г. Краснодара и Краснодарского края;

организовывать поздравление членов Профсоюза, заключивших брак, родивших ребенка.

ходатайствовать о выделении возвратной материальной помощи активным членам Профсоюза за счет Фонда «Солидарность и милосердие».

8.3.18. За счет средств профсоюзного бюджета Краснодарской краевой региональной организации Профсоюза:

Оказывать материальную помощь каждому члену Профсоюза, получившему травму на производстве, по пути на работу, по пути с работы.

8.3.19. Профсоюз обязуется выплачивать страховое обеспечение из средств бюджета Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации члену Профсоюза или семье члена Профсоюза:

в случае смерти или получения инвалидности первой группы в результате несчастного случая на производстве при исполнении им трудовых (должностных) обязанностей;

в случае смерти или получения инвалидности первой группы в результате несчастного случая при исполнении им должностных обязанностей, связанных с ликвидацией последствий стихийных бедствий, ликвидации террористических актов и (или) их последствий, а также по защите граждан и Конституционного строя Российской Федерации от противоправных действий вооруженных банд формирований и групп.

8.3.20. По заявлениям членов Профсоюза предоставлять путевки в санатории ФНПР и санатории Краевого объединения профсоюзов Кубани с 20% скидкой.

9. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

9.1. Работники предоставляют право председателю профсоюзной организации договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор изменений и дополнений после обсуждения в структурных подразделениях, на заседании профсоюзного комитета, на заседании комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. Окончательное решение принимается на заседании комиссии по разработке и принятии КД.

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

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

9.4. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора при условии выполнения работодателем его положения, работники не

выдвигают повышенных требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

9.5. Не урегулированные разногласия заносятся в протокол разногласий и становятся предметом дальнейших переговоров или коллективного трудового спора, разрешаемого в соответствии со статьями 398-418 ТК РФ.

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

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

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

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

10.4. Выполнение коллективного договора рассматривается общим собранием работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

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

10.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведён до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом тиражирован.

10.7. Работодатель и профком обязуются разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

Приложение 1
к коллективному договору

ска от 2022.05.22

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
ГКУ СО КК «Краснодарский
реабилитационный центр»

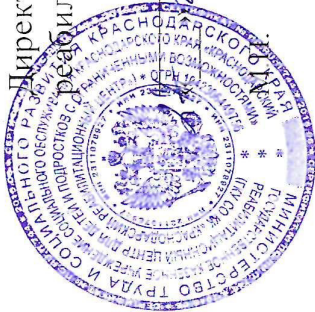


И.В. Гречищева
Гречищева

2022 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКУ СО КК «Краснодарский
реабилитационный центр»



Г.А. Дудий
Дудий

2022 года

СОГЛАШЕНИЕ

государственного казенного учреждения социального обслуживания Краснодарского края
«Краснодарский реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями»
на 2022-2023 годы

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ (тыс. руб.)	Срок выполнения мероприятия	Ответственный за выполнение мероприятия	Примечание
1	2	3	4	5	6	7	8
1.ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ							
1.1	Проведение специальной оценки условий труда	раб/место	24	24	май-июнь	Комиссия по ОТ	

1.2	Проведение специального обучения руководящего состава комиссии по охране труда	чел.	1	1,5	апрель	Специалист по ОТ	Обучение в учебном центре
1.3	Проведение Дней Охраны труда	-	-	-	ежемесячно/каждый первый четверг	Специалист по ОТ, комиссия по ОТ	
1.4	Обеспечение инструкциями по охране труда работников на рабочих местах	-	-	-	в течение года	Специалист по ОТ, заведующие отделений	
1.5	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучения навыкам оказания первой доврачебной помощи	чел.	53	-	апрель	Специалист по ОТ	Обучение в ГБУЗ «Краевая клиническая больница скорой медицинской помощи», Центр медицины катастроф КК
2. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ							
2.1	Проведение испытания устройства заземления (зануления) и изоляции проводов электросисте на соответствие требований электробезопасности.	-	-	24	август	Заведующий хозяйством	
3. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ							
3.1	Проведение предварительных и периодических медосмотров, работников в соответствии Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 №29н (ред. от 01.02.2022) «Об	чел.	52	50	апрель	Старшая медицинская сестра	

	утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»							
4. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ								
4.1	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств по нормам, утвержденным приказом Минздрава России от 17.12.2010 N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»	лигр	72	9,8	май	Заведующий хозяйством	В соответствии с п.20 приложения 2 постоянного наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.	
4.2	Приобретение индивидуальных средств защиты	шт.	24	1,4	май	Специалист по ОТ, кастаньяна		

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
ГКУ СО КК «Краснодарский
реабилитационный центр»

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКУ СО КК
«Краснодарский
реабилитационный центр»
М.П.



И.В. Гречищева
июнь 2022 года

Г.А. Дудий
июнь 2022 года

ПЛАН-ГРАФИК
проведения специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации: 59
в том числе с вредными условиями труда 0

№ п/п.	Наименование рабочего места (подразделения)	Количество рабочих мест	Сроки проведения СОУТ
1	1. Должности (профессии) специалистов и служащих	7	Май-июнь 2022 г.
2	2. Профессии рабочих	1	Май-июнь 2022 г.
3	Отделение дневного пребывания	5	Май-июнь 2022 г.
4	Стационарное отделение	4	Май-июнь 2022 г.
5	Отделение психолого-педагогической реабилитации	5	Май-июнь 2022 г.
6	Отделение диагностики и разработки планов социальной реабилитации	2	Май-июнь 2022 г.

Специалист по ОТ

О.И. Назарко

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
ГКУ СО КК «Краснодарский
реабилитационный центр»

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКУ СО КК
«Краснодарский
реабилитационный центр»



И.В. Гречищева
И.В. Гречищева
июне 2022 года



Г.А. Дудий
Г.А. Дудий
июне 2022 года

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ для выполнения которых обязательны
предварительные при поступлении на работу и периодические
медицинские осмотры работников

Медицинский осмотр сотрудников проводится в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н (ред. от 01.02.2022) «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»

№ п/п.	Профессия или должность	Периодичность проведения медосмотров
1	2	3
1. ДОЛЖНОСТИ (ПРОФЕССИИ) СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ		
1	Директор	1 раз в год
2	Заместитель директора по ВРР	
3	Заместитель директора по АХР	
4	Заместитель директора по ПБ	
5	Заведующий хозяйством	
6	Экономист	
7	Программист	
8	Специалист по кадрам	
9	Делопроизводитель	
10	Специалист по ОТ	
11	Специалист по пожарной безопасности	
12	Секретарь-машинистка	
13	Техник	

14	Юрисконсульт	
15	Старшая медицинская сестра	
2. ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ		
16	Кастелянша	1 раз в год
17	Кладовщик	
18	Слесарь электрик по ремонту электрооборудования	
19	Водитель автомобиля	
20	Уборщик территории	
21	Уборщик служебных помещений	
ОТДЕЛЕНИЕ ДИАГНОСТИКИ И РАЗРАБОТКИ ПЛАНОВ СОЦИАЛЬНОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ		
22	Учитель-логопед	1 раз в год
23	Педагог-психолог	
24	Специалист по социальной работе	
25	Заведующий отделением	
ОТДЕЛЕНИЕ ДНЕВНОГО ПРЕБЫВАНИЯ		
26	Заведующий отделением	1 раз в год
27	Специалист по социальной работе	
28	Педагог-психолог	
29	Социальный педагог	
30	Воспитатель	
31	Медицинская сестра	
32	Помощник воспитателя	
СТАЦИОНАРНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ		
33	Заведующий отделением	1 раз в год
34	Специалист по социальной работе	
35	Социальный педагог	
36	Воспитатель	
37	Педагог-психолог	
38	Педагог дополнительного образования	
39	Помощник воспитателя	
40	Медицинская сестра	
ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-МЕДИЦИНСКОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ		
41	Заведующий отделением	1 раз в год
42	Врач-физиотерапевт	
43	Медицинская сестра по массажу	

44	Медицинская сестра по физиотерапии	
45	Инструктор по лечебной физкультуре	
46	Инструктор по физической культуре	
ОТДЕЛЕНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ		
47	Заведующий отделением	1 раз в год
48	Социальный педагог	
49	Учитель-дефектолог	
50	Учитель-логопед	
51	Педагог-психолог	
52	Педагог дополнительного образования	

Специалист по охране труда



О.И. Назарко

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
ГКУ СО КК «Краснодарский
реабилитационный центр»



И.В. Гречишвина
И.В. Гречишвина

И.В. Гречишвина

2022 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКУ СО КК
Краснодарский
реабилитационный центр»



Г.А. Дудий
Г.А. Дудий

Г.А. Дудий

2022 года

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты производится в соответствии с утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. N 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» и Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н «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»

№ п/п.	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на 1 год
1	2	3	4
1	Уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара

		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
2	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
3	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i>	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
4	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i>	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
5	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i>	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
6	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i>	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием <i>или</i>	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа

		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Щиток защитный лицевой <i>или</i>	до износа
		Очки защитные	до износа
7	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные

Специалист по охране труда



О.И. Назарко

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета ГКУ СО КК «Краснодарский
реабилитационный центр»

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГКУ СО КК
«Краснодарский
реабилитационный центр»



И.В. Гречищева

2022 года



Г.А. Дудий

2022 года

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах,
связанных с загрязнениями, получающих бесплатно,
сmyвaющие и обезвреживающие средства

Выдача смывающих и обезвреживающих средств, производится в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», согласно приложению № 1 пункта 7.

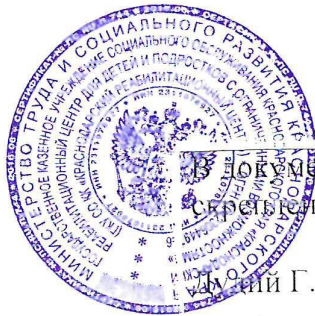
№ п/п.	Наименование профессии или должности	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	
1.	Водитель автомобиля	мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Уборщик служебных помещений	мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Уборщик территории	мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

4	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5	Заведующий хозяйством	мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6	Кастелянша	мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
7	Кладовщик	мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Специалист по охране труда



О.И. Назарко



Документе прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 39 листов.

Дуцкий Г.А.



Дроздова И.В.