

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного учреждения  
Самарской области «Социально-  
реабилитационный центр для  
несовершеннолетних «Наш дом»

Министерство труда, занятости и  
миграционной политики  
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 01021021  
от «31» 05 2022г.  
Мав. Асу. Кюдратбева Ж.И.  
(подпись, Ф.И.О.)

Принят на общем  
собрании работников  
«16» мая, 2022г.

Протокол № 2 от 16 мая 2022г.

2022г.

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем ГКУ СО СРЦ «Наш дом» в лице директора Титовой Олеси Сергеевны, действующей на основании Устава (далее работодатель) и работниками учреждения в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Кудиновой Екатерины Александровны.
- 1.2. Работодатель признаёт председателя выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения полномочным представителем при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.
- 1.3. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они подлежат применению (статья 9 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации) независимо от членства в профсоюзе.
- 1.5. При заключении коллективного договора стороны руководствовались основными принципами социального партнерства:
  - равноправие сторон;
  - уважение и учет интересов сторон;
  - заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
  - соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового законодательства;
  - полномочность представителей сторон;
  - свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
  - добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
  - реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
  - обязательность выполнения условий коллективного договора;
  - контроль за выполнением коллективного договора;
  - ответственность сторон, и их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.
- 1.6. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, отраслевыми соглашениями.
- 1.7. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации порядка учета мотивированного мнения представительного органа работников не подлежат применению.
- 1.8. Стороны пришли к соглашению, что в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, требующих учёта мотивированного мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения (статья 8 Трудового кодекса Российской Федерации).

## 2. Политика социального партнерства

2.1. Стороны договорились содействовать формированию деловых конструктивных отношений в коллективе, установлению доброжелательной обстановки сотрудничества.

2.2. Во время действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения его обязательств, стороны воздерживаются от проведения забастовок, локаутов, а также не применяют другие методы силового воздействия, наносящие ущерб экономическому положению учреждения.

2.3. Работодатель обязуется своевременно доводить до сведения представителя работников учреждения важную информацию, затрагивающую интересы работников.

2.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь срок проведения ликвидации.

## 3. Трудовой договор, обеспечение занятости

3.1 Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются обязательным заключением письменного трудового договора на неопределенный срок, а так же в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, на время выполнения определенной работы с указанием конкретных обязанностей. При заключении срочного трудового договора в нём указывается срок его действия и причина (обстоятельство), послужившее основанием для его заключения.

3.2 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.3 Массовое сокращение рабочих мест по инициативе работодателя, ликвидация организации, ее структурных подразделений, полное или частичное приостановление работы, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест в любом объеме или ухудшение условий труда, осуществляется только после предварительного уведомления вышестоящего профоргана и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза. О предстоящем увольнении работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее, чем за 2 месяца до увольнения часть 2 ст. 180 ТК РФ.

3.4 Работодатель обязуется обеспечить стабильную занятость, предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, в соответствии с их профессией, квалификацией. Для этих целей работодатель принимает меры по сохранению, созданию новых рабочих мест, заполнению вакансий работниками Центра, имеющих необходимую квалификацию или прошедших переподготовку.

3.5 Основные права и обязанности работников и работодателя указываются в Правилах внутреннего трудового распорядка (приложение №3).

3.6 Работнику, получившему уведомление о сокращении численности или штата, предоставляется один свободный день в неделю с сохранением среднего заработка для поиска работы.

#### 4. Рабочее время и время отдыха.

- 4.1. Режим рабочего времени в организации определяется правилами внутреннего распорядка, утвержденными собранием работников, а также графиками сменности
- 4.2. В ГКУ СО СРЦ «Наш дом» устанавливается пятидневная рабочая неделя, а также работа по скользящему графику с предоставлением выходных дней. *Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю ст. 91 ТК РФ (Приложение №4 коллективного договора).*
- 4.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).
- 4.4. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности установлена постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003г. №101.
- 4.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ, статья 23 федерального закона от 24.11.1995г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).
- 4.6. Режим рабочего времени педагогических работников регулируется приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 года № 1601 г. Москва «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»
  - 18 ч – логопед;
  - 24 ч. в неделю – музыкальный руководитель;
  - 30 ч. в неделю – воспитатель, инструктор по физической культуре;
  - 36 ч. в неделю –старший воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, инструктор по труду.
  - 40 ч. в неделю – остальные работники.
- 4.7. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.
- 4.9. Работа педагогических и медицинских работников по совместительству регулируется постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 3 июня 2003 года « №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».
- 4.10. Рабочее время и время отдыха водителей автомобилей регулируется Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденном приказом Минтранса России от 16.10.2020г. №424  
Водителям автомобилей, труд которых непосредственно связан с управлением транспортным средством, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (статья 329 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Правительства Российской Федерации от 29.12.2020г. №2349).
- 4.8. При общей продолжительности рабочего времени количество выходных и праздничных дней учитываются в графике сменности и определяются правилами внутреннего трудового распорядка.
- 4.9. Работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени работников с ненормированным рабочим днем не считается сверхурочной. Работодатель не вправе систематически привлекать работников с ненормированным рабочим днем к работе во внеурочное время и заранее обязывать их к определенной переработке. Работники с

ненормированным рабочим днем могут по распоряжению работодателя при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ).

- 4.9. При суммированном учете (ст. 104. ТК РФ) рабочее время сверх нормальной продолжительности в учетном периоде считается сверхурочными и оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ. Повару, палатной медицинской сестре (постовой), кухонному рабочему (1 корпус), сторожу (вахтеру) устанавливается учетный период продолжительностью 1 квартал.
- 4.10. Воспитателю, кухонному рабочему (2 корпус), уборщику служебных помещений, водителю автобуса устанавливается учетный период продолжительностью 1 год.
- 4.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).
- 4.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ, раздел IV постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках).
- 4.13. Лицам до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (статья 267 ТК РФ).
- 4.15. Работающим инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24.11.1995г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации).
- 4.16. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью: директору – 8 календарных дней, заместителю директора по воспитательной и реабилитационной работе - 7 календарных дней, заместителю директора по административно-хозяйственной части – 7 календарных дней, заместитель директора по экономике и финансам – 7 календарных дней, заведующей отделением социально-правовой помощи – 7 календарных дней.
- 4.17. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен до истечения шести месяцев.
- 4.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мотивированного мнения профкома, не позднее чем две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.
- 4.19. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.
- 4.20. Работникам предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.  
Работодатель обязан предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы категориям работников, предусмотренных частью второй статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.21. Родителям детей – инвалидов в возрасте до 18 лет предоставляются дополнительные выходные 4 дня в месяц по их заявлению и по согласованию с Работодателем в порядке, определенном ФСС России, если ребенок не находится на государственном обеспечении.
- 4.22. По заявлению работника ему предоставляется время с сохранением заработной платы за счёт средств из фонда оплаты труда в связи с:
  - бракосочетанием - 3 календарных дня;
  - смертью родственников (родители, дети, супруг, супруга) - 3 календарных дня;
  - переездом на новое место жительства - 1 календарный день;
  - днём начала учебного года матерям, отцам учащихся 1 класс, 5 класс - 1 календарный день;
  - утренники в дошкольных учреждениях не более 3-х раз в году родителям дошкольников – 0,25 рабочего дня по согласованию с Работодателем;

- призыв в ряды Российской Армии – 1 календарный день.
- выпускной среднее-профессиональное учреждение (колледж, техникум) – 1 календарный день.

В случае совпадения с нерабочими днями (дни отдыха, отпуска) эти дни не компенсируются.

4.23 Работникам, имеющим путевку на санаторно-курортное лечение, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика по их заявлениям.

## **5. Оплата труда, доплаты, надбавки и компенсационные выплаты**

5.1 Заработная работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда в учреждении (Положения об оплате труда работников государственных учреждений службы семьи и демографического развития Самарской области Утвержденного Постановлением Правительства Самарской области № 493 от 10 декабря 2008 года.). Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором.

5.2 Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

5.2 При выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам СОУТ повару производится доплата в размере 12% от оклада (должностного оклада).

5.3 Установлена доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, по результатам СОУТ 20% от должностного оклада следующие должности – старший воспитатель, повар (1 корпус), (Приложение № 11).

5.4 Установлена доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, по результатам СОУТ 15% от должностного оклада следующие должности специалист по закупкам, (Приложение №11).

5.5 Оплата работы в ночное время производится в повышенном размере – 50% часовой тарифной ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 6.00 ч.

5.6. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), производится доплата за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2, 151 Трудового кодекса РФ).

5.7. Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: за первую половину месяца 22 числа текущего месяца, окончательный расчет 7 числа месяца, следующего за расчетным. При этом размер заработной платы за первую половину месяца должен быть не ниже части должностного оклада (оклада), тарифной ставки работников за отработанное время за первую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.8 Работники получают заработную плату двумя способами, через кассу сберегательного банка или банкомат.

- 5.9 При нарушении
- 5.10 Водителю автомобиля, водителю автобуса работающим в режиме ненормированного рабочего дня, устанавливается доплата за ненормированный рабочий день в размере 50 % оклада.
- 5.11. Расчётный лист о заработной плате выдаётся работнику за один день до получения заработной платы.
- 5.12 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, запрещенные за исключением случаев ст. 113 ТК РФ предусмотренных трудовым законодательством, оплата труда в выходные и не рабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (п. 2 ст. 153 ТК РФ).
- 5.13 Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ.
- 5.14 Контроль за распределением и расходованием по смете и оплате труда возлагается со стороны работодателя – на заместителя директора по экономике и финансам, со стороны работников – на председателя выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 5.15 В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работников центра проводятся выплаты стимулирующего характера. В целях стимулирующей роли заработной платы квалифицированных работников предусматривается вознаграждение согласно Положению о премировании работников.
- 5.16 К выплатам стимулирующего характера относятся:
- надбавка за выслугу лет;
  - надбавка за классность водителям автомобиля;
  - надбавка за ученую степень;
  - надбавка за почетное звание;
  - надбавка за интенсивность и напряженность работы;
  - премии по итогам работы (месяц, квартал, год);
  - единовременные поощрительные выплаты.
- 5.17 Надбавка за выслугу лет устанавливается ежемесячно всем работникам в процентах к должностному окладу в следующих размерах:
- При стаже работы от 1 года до 5 лет – 10 процентов;
  - При стаже работы от 3 до 5 лет – 20 процентов;
  - При стаже работы от 5 до 10 лет- 30 процентов;
  - При стаже работы свыше 10 лет – 40 процентов.
- 5.18 Водителю автомобиля, водителю автобуса устанавливается надбавка за классность:
- За 1 класс – в размере 25 процентов оклада;
  - За 2 класс – в размере 10 процентов оклада.
- 5.19 Работникам, имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливается следующие надбавки:
- За ученую степень кандидата наук-10 процентов должностного оклада;
  - За ученую степень доктора наук – 20 процентов должностного оклада.
- 5.20 Работникам, имеющим почетные звания по профилю работы, устанавливаются надбавки в размере 10 процентов должностного оклада.
- 5.21 Работникам устанавливается надбавка за интенсивность и напряженность работы.
- 5.22 По итогам работы может производиться премирование работников, при наличии экономии по фонду оплаты труда.
- 5.23 Работодатель несёт материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

## 6. Условия и охрана труда

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (Статья 214 ТК РФ).

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации *о техническом регулировании порядке*, в соответствии с требованиями охраны труда и 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;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда.



- обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;
  - принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
  - расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи; работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи (Статья 216.3 ТК РФ).
  - беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;
  - выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;
  - обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах

индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

-разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

-соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

-приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

-при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

Права работодателя в области охраны труда (Статья 214.2 ТК РФ).

Работодатель имеет право:

-использовать в целях контроля за безопасностью производства работ оборудования, обеспечивающего дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

Обязанности работника в области охраны труда (Статья 215 ТК РФ).

Работник обязан:

-соблюдать требования охраны труда;

-правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

-следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

-использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

-немедленно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

-немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

-в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

Права работника в области охраны труда (Статья 216 ТК РФ).

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
  - обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов (Статья 216.2 ТК РФ).
  - отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
  - обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
  - обучение по охране труда за счет средств работодателя;
  - гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором
  - обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
  - обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;
  - личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
  - внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.
- Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.
- В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные настоящим Кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

Система управления охраной труда (Статья 217 ТК РФ).

Система управления охраной труда - комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у работодателя и процедуры по достижению этих целей.

Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

Положение о системе управления охраной труда в ГКУ СО СРЦ «Наш дом» утверждается работодателем и согласовывается председателем первичной профсоюзной организации (Статья 217 ТК РФ).

Профессиональные риски (Статья 218 ТК РФ).

При обеспечении функционирования системы управления охраной труда работодателем проводятся системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

Выявление опасностей осуществляется путем обнаружения, распознавания и описания опасностей, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия при управлении профессиональными рисками. Опасности подлежат обнаружению, распознаванию и описанию в ходе проводимого работодателем контроля за состоянием условий и охраны труда и соблюдением требований охраны труда в структурных подразделениях и на рабочих местах, при проведении расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также при рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микротравм (микротравм).

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в ГКУ СО СРЦ «Наш дом», осуществляющего производственную деятельность, создана служба охраны труда (Статья 223 ТК РФ).

По инициативе работодателя и по инициативе работников в ГКУ СО СРЦ «Наш дом» создан комитет (комиссия) по охране труда (Статья 224 ТК РФ).

В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда коллективного договора и (или) соглашения. Комитет (комиссия) по охране труда является составным элементом системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа комитета (комиссии) по охране труда строится на принципах социального партнерства.

Задачами комитета (комиссии) по охране труда являются:

- разработка программы совместных действий работодателя, работников, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных представительных органов работников (при наличии таких представительных органов) по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда;
- участие в разработке локальных нормативных актов работодателя по охране труда;
- участие в организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- участие в проведении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- участие в оценке профессиональных рисков;
- подготовка и представление работодателю соответствующих предложений по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

-участие в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда.

Затраты на мероприятия по охране труда включаются в смету расходов на содержание бюджетной организации и утверждается коллективным договором.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (Статья 225 ТК РФ).

## 7. Социальные льготы и гарантии работникам

- 7.1 Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости и на обязательное медицинское страхование в размере, определенном законодательством.
- 7.2 В случае временной нетрудоспособности работника первые три дня временной нетрудоспособности оплачиваются за счет работодателя.
- 7.3. К юбилейным датам членам профсоюза выплачивается единовременное пособие (юбилейными датами считаются 50,55, 60,65 лет в размере 3000 рублей из фонда оплаты труда.
- 7.4. Женщинам, имеющим 2-х и более детей до 14 лет, предоставляются 2 недели отпуска без сохранения заработной платы.
- 7.5. Работодатель обязуется оплачивать расходы на организацию аптечки первой медицинской помощи на рабочих местах.
- 7.6. Работодатель обязуется создать условия для прохождения необходимых медицинских осмотров для всех работников: 1 раз в год – все работники ГКУ СО СРЦ «Наш дом»
- 7.7. В случае смерти работника или его близких родственников (родители, дети, супруг) профсоюзный комитет оказывает материальную помощь в размере 3000 рублей; из фонда экономии заработной платы в организации похорон и выделении транспорта
- 7.8. К юбилейным датам выплачивается единовременное пособие (членам профсоюза) (юбилейными датами считаются 40,45, 50, 55, 60, 65 лет) в размере 3000 рублей из средств, профсоюзного комитета.
- 7.9. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию (ст. 187, ст. 196 п. 2 ТК РФ).
- 7.10. Производить поощрительные выплаты сотрудникам к праздничным датам: «День социального работника», из фонда экономии оплаты труда.
- 7.11. В зависимости от наличия экономии фонда оплаты труда работодатель оказывает постоянным работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами: утратой в крупных размерах имущества в результате стихийных бедствий, пожаров, краж, на основании справки из соответствующих организаций (местного самоуправления, пожарная часть, ОВД) и иных случаях в размере до 3000 рублей.
- 7.12. 1 раз в год оказывается материальная помощь работникам, имеющим несовершеннолетних детей в количестве 3 и более (многодетным) в размере 2000 рублей из средств профсоюзного комитета.
- 7.13. Работникам, вышедшим на пенсию по старости выплачивается материальная помощь в размере 2000 рублей из средств фонда оплаты труда.
- 7.14. Работникам, вышедшим на пенсию по старости выплачивается материальная помощь в размере 2000 рублей из средств профсоюзного комитета.
- 7.15. Работникам с рождением ребенка выплачивается материальная помощь в размере 2000 рублей из средств фонда оплаты труда.
- 7.16. Профсоюзный комитет оказывает материальную помощь работникам центра в размере 3000 рублей на основании заявления члена профсоюза (в связи с тяжелым материальным положением, на лечение и т.д.).

7.17 Единовременная материальная помощь оказывается членам профсоюза перенесшим заболевание в период новой коронавирусной инфекции COVID-19.

7.18 Размер материальной помощи определяется с учетом следующих оснований:

- членам профсоюза с диагнозом новой коронавирусной инфекции COVID-19 с лабораторно неподтвержденным диагнозом новой коронавирусной инфекции COVID-19, которым медицинская помощь оказывалась в стационарных условиях – 5000 рублей.
- членам профсоюза лабораторно неподтвержденной которым медицинская помощь оказывалась в стационарных условиях – 5000 рублей.
- членам профсоюза с лабораторно - подтвержденным диагнозом новой коронавирусной инфекции COVID-19, которым медицинская помощь оказывалась в амбулаторных условиях с оформлением листка нетрудоспособности – 3000 рублей.
- членам профсоюза с диагнозом внебольничной пневмонии, которым медицинская помощь оказывалась в амбулаторных условиях с оформлением листка нетрудоспособности – 2000 рублей.

## **8. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением**

8.1. Гарантии и компенсации предоставляются работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

8.2. Гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, предоставляются работникам учреждения, совмещающим работу с обучением, если работник получает образование соответствующего уровня впервые.

Гарантии и компенсации, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

8.3. Работнику учреждения, обучающемуся в нескольких образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются в связи с обучением в одном из них по выбору (работника).

8.4. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

8.5. Необходимость подготовки работника (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

8.6. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работником определенных видов деятельности.

8.7. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование в соответствии со статьей 167 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **9. Гарантированность положения профессионального союза**

9.1. Работодатель предоставляет членам выборного органа первичной профсоюзной организации бесплатно на территории учреждения необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого выборного органа первичной профсоюзной организации, а также для проведения собраний (конференций) работников, а также профсоюзных собраний (конференций).

9.2. Работники, входящие в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе работодателя без предварительного согласия выборного органа первичной

профсоюзной организации, членом которого они являются, а председатель выборного органа первичной профсоюзной организации - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3. Работники, входящие в состав выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время выполнения краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, участия в работе их выборных органов в общей сложности не более 10 часов в год.

9.4. Членам выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения текущих общественных обязанностей:

председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 10 часов в месяц;

членам выборного органа первичной профсоюзной организации, включая уполномоченного по охране труда, членов комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию - 5 часов в месяц.

9.5. Работодатель на основании личных заявлений работников - первичной профсоюзной организации обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление через бухгалтерию учреждения. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

9.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, проводить анкетирование, собирать за пределами рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе выборного органа первичной профсоюзной организации обязательно принимать участие в работе собраний.

9.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию выборному органу первичной профсоюзной организации в согласованные сторонами сроки. По просьбе выборного органа первичной профсоюзной организации информация должна предоставляться в письменной форме.

9.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации вправе запросить у работодателя объяснение о причинах принятия им того или иного решения в сфере действия коллективного договора. Срок предоставления ответа на запрос согласовывается сторонами.

9.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по этим вопросам и защиты своих интересов представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.10. Представитель выборного органа первичной профсоюзной организации обязательно включается в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, а также в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации работников учреждения.

9.11. Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации обязательно включается в состав комиссии по аттестации работников.

9.12. Работодатель решает вопросы расходования средств социального страхования на оздоровление работников учреждения совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.13. Члены первичной профсоюзной организации имеют право на получение следующих дополнительных льгот:

материальной помощи за счёт средств профсоюза;  
бесплатной юридической консультации.

## 10. Квотирование рабочих мест для инвалидов

- 10.1 В соответствии с законом Самарской области от 26.12.2003 №125-ГД устанавливается квота для приема инвалидов в размере двух процентов от среднесписочной численности работников.
- 10.2 Расчет числа рабочих мест в счет установленной квоты производится работодателем самостоятельно. Расчет числа рабочих мест в счет установленной квоты производится работодателем ежемесячно, исходя из среднесписочной численности работников за предыдущий месяц.
- 10.3 К инвалидам, для которых осуществляется квотирование рабочих мест, относятся граждане Российской Федерации, признанные в установленном порядке инвалидами, имеющие в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (абилитации) инвалидов.
- 10.4 В среднесписочную численность работников Учреждения включаются состоящие в штате работники, за исключением внешних совместителей.
- 10.5 Инвалидам, работающим в Учреждении, работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (абилитации) инвалидов.
- 10.6 Количество и перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов, выделенных в счет установленной квоты, утверждается приказом директора Учреждения.
- 10.7 На рабочие места, выделенные в счет установленной квоты, трудоустраиваются инвалиды независимо от категории заболевания и группы инвалидности при наличии у них индивидуальной программы реабилитации и рекомендаций к труду, при отсутствии заболеваний препятствующих выполнению должностных обязанностей.

## 11. Срок действия коллективного договора.

### Ответственность за нарушение положений коллективного договора.

- 11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 11.2 Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия коллективный договор может быть изменен и дополнен в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.
- 11.3 Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляет работники учреждения в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и работодатель, а также соответствующие органы по труду.
- 11.4 Все споры, возникающие в связи с исполнением настоящего коллективного договора, разрешаются в установленном законом порядке.
- 11.5 Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке установленными федеральным законом.
- 11.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания его сторонами.
- 11.7 Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех, вновь поступающих на работу в учреждение граждан при заключении с ними трудового договора.
- 11.8 Стороны один раз в год отчитываются перед общим собранием работников о ходе выполнения коллективного договора.

Приложения к коллективному договору, являющиеся его неотъемлемой частью:

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Распорядок работы центра
3. Перерыв для отдыха и питания



4. Перечень профессий по ГКУ СО СРЦ «Наш дом» на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, согласно типовых отраслевых норм
5. Мероприятия, направленные на предупреждение травматизма
6. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда
7. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств
8. Положение об оплате труда работников
9. Положение о премировании работников
10. Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем, которым установлен дополнительный оплачиваемый отпуск
11. Перечень должностей, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, по результатам СОУТ, которые имеют право на установление доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда

От работодателя  
Директор ГКУ СО СРЦ «Наш дом»



О.С. Титова

« 31 » 05 2022г.

От работников  
Председатель выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
ГКУ СО СРЦ «Наш дом»



Е.А. Кудинова

« 31 » 05 2022г.

## Правила внутреннего трудового распорядка ГКУ СО СРЦ «Наш дом»

### 1. Общие положения.

- 1.1. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт учреждения, содержащий нормы трудового права, регулирующий, в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами (далее по тексту «локальный нормативный акт»), порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режима работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания и иные вопросы трудовых отношений.
- 1.2. Дисциплина труда – обязательное, для всех работников ГКУ СО СРЦ «Наш дом» подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором каждого работника.
- 1.3. Работодатель обязан, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, кол. договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

### 2. Порядок приема и увольнения.

- 2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в учреждении. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником.
- 2.2. В трудовом договоре должны быть указаны условия определенные ст. 57 ТК РФ как обязательные:
  - фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия имя, отчество – работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор;
  - сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;
  - идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
  - сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
  - место и дата заключения трудового договора;
 Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:
  - место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождение;
  - трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемый работнику работы);
  - дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - так же его срок действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;
  - условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
  - режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- компенсация за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается в соответствующих условиях, с указанием характеристик труда на рабочем месте;

- а также дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами.

- в трудовом договоре может быть установлен испытательный срок.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения или условия из числа предусмотренных трудовым законодательством (статья 57 ТК РФ), то это не является основанием для признания трудового договора не заключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями или условиями.

2.3. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), производится доплата за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2, 151 Трудового кодекса РФ). С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение дополнительной работы наряду с основной работой, статья 60<sup>2</sup> ТК РФ – совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится оплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

2.4 Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в 2-х экземплярах, каждая из которых подписывается сторонами. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. Трудовой договор может заключаться:

- на неопределенный срок;

- на определенный срок (срочный трудовой договор - статья 59 ТК РФ).

2.5. При приеме на работу лицо, заключающий трудовой договор, предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ),

за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документы об образовании, квалификации или наличии специальных знаний.

- справка о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования;

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или иной причиной, работодатель, по письменному заявлению этого лица, оформляет новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется). Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже. Правила хранения, ведения трудовых книжек устанавливаются на основании, разработанного, в соответствии с трудовым законодательством, на предприятии положения «Правила хранения и ведения трудовых книжек». При приеме на работу, требующую специальных знаний, необходимо предъявлять диплом или иной документ о полученном образовании или профессиональной подготовке.

- 2.6. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель, под роспись, знакомит работника с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, с положением по персональному учету данных работника, инструктирует по охране труда и технике безопасности, знакомит с особенностями работы по социальной реабилитации детей, правилами внутреннего трудового распорядка.
- 2.7. На всех работников, проработавших более 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется). На каждого работника ведется личное дело, которое включает: личный листок по учету кадров, копию документа об образовании, материалы по результатам аттестации и т.д.
- 2.8. С целью проверки работника его соответствии порученной работе, при заключении трудового договора, в трудовом договоре по соглашению сторон может быть предусмотрено условия об испытании работника в целях проверки его соответствия получаемой работе. Срок испытания устанавливается от одного до трех месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия для испытания означает, что работник принят на работу без испытания.
- В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, коллективного договора, локальных нормативных актов.
- Испытание при приеме на работу не устанавливается для:
- беременных женщин;
  - лиц, не достигнувших возраста восемнадцати лет;
  - лиц, окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
  - лиц, приглашенных на работу в порядке перевода;
  - лиц, заключившим договор на срок до 2-х месяцев.
- При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его за три дня в письменной форме с указанием причин, без учета мнения профсоюзного комитета и без выплаты выходного пособия. В срок испытания не засчитываются периоды временной нетрудоспособности и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная работа не подходит для него, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив работодателя в письменной форме не позднее чем за три дня.
- 2.9. 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 законодательством.

- 2.10. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством (статья 77 ТК РФ). Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом работник знакомится под роспись. На основании приказа в трудовую книжку вносится соответствующая запись об увольнении (запись должна производиться точно в соответствии с формулировкой статей ТК РФ). Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. По истечению срока предупреждения об увольнении, работнику выдается трудовая книжка, другие документы связанные с работой (по письменному заявлению работника) и производится расчет. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник предупреждается в письменной форме за три дня до увольнения.
- 2.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя может быть в случаях:
- ликвидация предприятия;
  - сокращение численности или штата работников;
  - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
  - неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей;
  - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (прогул, появление на работе в алкогольном или наркотическом опьянении и т.д.);
  - и других случаях в соответствии со статьей 81 ТК РФ.
- 2.12. Прекращение трудового договора по обстоятельствам не зависящим от воли сторон осуществляется на основании статьи 83 ТК РФ:
- призыв работника на военную службу;
  - осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда;
  - признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
  - смерть работника;
  - истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством) в соответствии с федеральными законами;
  - восстановление на работе работника, ранее выполняющего эту работу по решению инспекции труда или суда;
  - и других случаях в соответствии со статьей 83 ТК РФ.
- 2.13. Днем увольнения работника во всех случаях является последний день его работы, то есть действие трудового договора прекращается с первого дня невыхода работника на работу.

### 3. Права и обязанности сторон.

- 3.1. Основные обязанности работника:
- добросовестно исполнять трудовые обязанности, указанные в трудовом договоре и должностной инструкции;
  - соблюдать трудовую дисциплину;
  - качественно и в срок выполнять производственные задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;
  - поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;
  - эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально использовать материалы, энергию, другие материальные ресурсы;
  - добросовестно относиться к закрепленной за работником технике;

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, производственной санитарии, правила пожарной безопасности;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся непосредственному руководителю;
- немедленно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

Круг обязанностей, которые выполняет работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и должностной инструкцией.

### 3.2. Основные обязанности работодателя:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные акты, условия коллективного договора;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- правильно организовать труд работника на закрепленных за ним рабочих местах, обеспечить работника оборудованием, инструментом, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- соблюдать оговоренные в трудовом договоре условия оплаты труда, выплачивать заработную плату в полном объеме и в сроки, установленные коллективным договором;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством РФ, локальными актами предприятия и условиями коллективного договора;
- знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством РФ о труде.

### 3.3. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством и иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- своевременную выплату заработной платы, оговоренной в трудовом договоре;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставление оплачиваемых отпусков, нерабочих выходных и праздничных дней;
- информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную переподготовку, повышение квалификации в порядке, установленном трудовым законодательством и иными локальными актами;
- другие основные права, установленные статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации.

### 3.4. Работодатель имеет право на:

- на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством и иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

- требовать от работников исполнения их трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу предприятия;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством РФ и настоящими правилами;
- принимать локальные нормативные акты.

#### 4. Режим рабочего времени и его использование

4.1 В центре установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю ст. 91 ТК РФ.

4.2 Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.3. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

4.4. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

- начало рабочего дня в 8.00 часов;
- окончание рабочего дня в 17.00 часов;
- перерыв для отдыха и питания 12.30-13.18
- в пятницу окончание рабочего дня в 16.00.

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час.

4.5 Для сотрудников, присутствие которых в центре необходимо в течение всего времени суток (воспитатели, сторожа (вахтеры), палатные медицинские сестры) рабочее время устанавливается в соответствии с ежемесячной нормой часов.

4.6. Работа в праздничные и выходные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством по письменному приказу работодателя. Воспитателю устанавливается следующая продолжительность рабочего времени - 30 часов в неделю, 1 смена -7.30-13.30, 2 смена 13.30-19.30, 3 смена (ночь) – 19.30-7.30, 2 дня – выходной, продолжительность смены – 6 часов. 15-20 минутный поочередный перерыв для отдыха и питания, включенный в рабочее время, предоставляется в течении рабочей смены. График сменности составляется с учетом требований трудового законодательства о предоставлении Работнику непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов.

4.7. В целях совершенствования организации учета рабочего времени, согласно статьи 104 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также в связи с круглосуточной работой учреждения установить для работников с суммированным учетом рабочего времени по следующим профессиям (специальностям): воспитатель, кухонный рабочий (2 корпус), уборщик служебных помещений, водитель автобуса – учетный период 1 год. Для работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда повар, палатная медицинская сестра (постовая), кухонный рабочий (1 корпус), сторож (вахтер) учетный период 1 квартал. Для работников с суммированным учетом рабочего времени устанавливаются перерывы для приема пищи не более 15 минут в смену, которые включаются в рабочее время и оплачиваются. Ст. 108 ТК РФ.

4.8 Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый, а при двух и более детей продолжительность перерыва – не менее одного часа. По заявлению работника данные перерывы присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как в начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением (статья 258 ТК РФ). Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.9 Направления в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (статья 259 ТК РФ), допускаются только с письменного согласия, при этом она должна быть ознакомлена в письменной форме со своим правом отказа от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

- 4.10 Для работников работающих по графику сменности, выходные дни предоставляются в неделю согласно утвержденного графика.
- 4.11 Для категории работников сторожа (вахтеры), установлен график сменности продолжительностью смены 24 часа. Предусмотрен прямое чередование по сменам. Начало смены 07-00 час. График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения.
- 4.12 Для категории работников палатные медицинские сестры (постовые), установлен график сменности с продолжительностью смены 24 часа. Предусмотрен прямой чередования по сменам. Начало смены 08-00 час. График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения.
- 4.13 Для категории работников воспитатели, установлен график сменности с продолжительностью смены 6 часов. Предусмотрен прямой чередования по сменам. Начало смены 07-30 час. График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения.
- 4.14 Для категории работников повара, кухонные работники, установлен график сменности с продолжительностью смены 12 часов. Предусмотрен прямой чередования по сменам. Начало смены 07-00 час. График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения.
- 4.15 Для категории работников водитель автобуса установлен график сменности с продолжительностью смены 11 часов. Предусмотрен, прямое чередования по сменам. Начало смены 07-00 час. График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения.
- 4.16 Суммированный учет рабочего времени вводится в тех случаях, когда по условиям производства не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.
- 4.17 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:
- временной нетрудоспособности;
  - исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
  - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- 4.18 Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.
- 4.19 Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ). Работающим инвалидам предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью 30 календарных дней. Лицам до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (статья 267 ТК РФ).
- 4.20 О времени начала отпуска работник, в соответствии с действующим законодательством РФ, должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.
- 4.17 Нерабочими праздничными днями являются:
- 1,2,3,4,5,6,8 января – Новогодние каникулы;
  - 07 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.
- 4.21 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, запрещенные за исключением случаев ст. 113 ТК РФ предусмотренных трудовым законодательством в случае необходимости выполнения работы, производится с письменного согласия работников по письменному распоряжению (приказу) работодателя.
- 4.22 Привлечение работников 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. При этом



инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.23 Общие собрания трудового коллектива центра проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседания педсовета проводятся работодателем с учетом необходимости обеспечения нормальной работы центра.

## 5. Оплата труда.

5.1 Заработная плата работников ГКУ СО СРЦ «Наш дом» устанавливается на основании Положения об оплате труда работников ГКУ СО СРЦ осуществляется на основании Положения об оплате труда работников государственных учреждений службы семьи и демографического развития Самарской области Утвержденного Постановлением Правительства Самарской области № 493 от 10 декабря 2008 года.

5.2 Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц: за первую половину месяца 22 числа текущего месяца, окончательный расчет 7 числа месяца, следующего за расчетным. При этом размер заработной платы за первую половину месяца должен быть не ниже части должностного оклада (оклада), тарифной ставки работников за отработанное время за первую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня. Работники получают заработную плату двумя способами, через кассу сберегательного банка или банкомат.

5.3 Оплата труда при сокращенной продолжительности ежедневной работе работников в возрасте до 18 лет производится с учетом сокращенной продолжительности работы (статья 271 ТК РФ) пропорционально отработанного времени.

## 6. Поощрения за успехи в работе.

- 6.1. Работодатель имеет право поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:
  - 6.1.1. Объявлять благодарность приказом (распоряжением) по учреждению.
  - 6.1.2. Выдавать премии (приказ по учреждению).
  - 6.1.3. Награждать Почетными грамотами (к праздничным и юбилейным датам).
- 6.2. Поощрения работодателя оформляются приказом (распоряжением) с указанием за какие конкретные успехи поощряется работник или работники, доводятся до сведения работника, с занесением в трудовую книжку работника.
- 6.3. За особые трудовые заслуги работника, работодатель может ходатайствовать о награждении работника городскими, областными и государственными наградами.
- 6.4. Споры о применении или неприменении поощрений, в соответствии с действующим трудовым законодательством, рассмотрению в комиссии по трудовым спорам не подлежат.

## 7. Дисциплинарные взыскания.

- 7.1. За совершения дисциплинарного проступка, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником, по его вине, возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:
  - 7.1.1. Замечание (после рассмотрения письменного объяснения работника).
  - 7.1.2. Выговор (после рассмотрения письменного объяснения).
  - 7.1.3. Увольнение, в порядке дисциплинарного взыскания, может быть применено в следующих случаях:
    - неоднократное неисполнение работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарные взыскания;
    - грубое нарушение работником трудовых обязанностей;

- а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительной причинных причин в течении всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а так же в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течении рабочего дня (смены);
  - б) появление на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - в) совершение по месту работы хищения;
  - г) нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия на производстве.
- 7.2. Дисциплинарное взыскание сохраняется в течение года со дня его применения. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
  - 7.3. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора не является дисциплинарным проступком, а служит основанием для прекращения трудового договора по инициативе работодателя.
  - 7.4. Право привлекать работника к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном трудовым кодексом, принадлежит работодателю. До применения дисциплинарного взыскания, работодатель всесторонне и объективно разбирается в причинах и мотивах допущенного дисциплинарного проступка, предварительно затребовав от работника, его совершившего, письменное объяснение. Если по истечению 2-х рабочих дней объяснение не представлено работником, то составляется соответствующий акт. Отказ работника от письменного объяснения не освобождает его от привлечения к дисциплинарной ответственности. Отказ от объяснения оформляется соответствующим актом.
  - 7.5. Не является дисциплинарным взысканием снижение размеров премии за упущения или лишения премии, предусмотренных системой оплаты труда в учреждении и может применяться наряду с ним.
  - 7.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни и пребывания работника в отпуске. За каждый дисциплинарный проступок может применено только одно дисциплинарное взыскание.
  - 7.7. Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением) о применении взыскания и от росписи в нем (при наличии соответствующего акта) не влияет на правомерность этого взыскания.

## **8. Порядок утверждения правил и внесения изменений и дополнений.**

- 8.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором учреждения, в порядке установленном Трудовым кодексом для принятия локальных нормативных актов.
- 8.2. С правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все работники предприятия под роспись.
- 8.3. Все дополнения и изменения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся распоряжением или приказом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

## Распорядок работы Центра

Государственное казенное учреждение Самарской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Наш дом» работает в 7 – дневном рабочем режиме круглосуточно.

Наименование должностей	Продолжительность рабочей недели	Продолжительность рабочего дня	Перерыв для отдыха и питания
Директор, заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части, заведующий отделением социально-правовой помощи, заведующая психологической службой, заместитель директора по экономике и финансам, экономист, специалист по закупкам, специалист по охране труда, специалист по социальной работе, инспектор по кадрам, младший воспитатель, водитель автомобиля, водитель автобуса, уборщик служебных помещений, кастелянша, дворник, рабочая по стирке и ремонту спец.одежды	5-ти дневная 40ч. в неделю	Пн.-Чт. 8.00-17.00 Пт. 8.00-16.00	12. <sup>30</sup> до 13. <sup>18</sup>
Логопед.	5-ти дневная 18 ч. в неделю	8.00-11.00	*
Музыкальный руководитель.	5-ти дневная 24 ч.в неделю	8.00-12.48	Включено в рабочее время предоставляется вместе с воспитанниками
Воспитатель	По сменному графику 30 ч. в неделю	1 смена 7.30-13.30 2 смена 13.30-19.30 ночь 19.30-7.30	Включено в рабочее время предоставляется вместе с воспитанниками
Инструктор по физической культуре	5-ти дневная 30 ч. в неделю	8.00-14.00	Включено в рабочее время предоставляется вместе с воспитанниками
старший воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, инструктор по труду	5-ти дневная 36ч	8.00-16.00	12. <sup>30</sup> до 13. <sup>18</sup>

Медицинская палатная сестра (постовая)	По сменному графику	9.00-9.00	Включено в рабочее время предоставляется вместе с воспитанниками
Врач-педиатр Старшая медицинская сестра медицинская сестра диетическая сестра	5-ти дневная 39 ч. в неделю	8.00-16.00	12. <sup>30</sup> до 13. <sup>18</sup>
Сторож (вахтер)	По сменному графику	7.00-7.00	Прием пищи на рабочем месте или в специально-отведенном месте
Повар кухонный рабочий	По сменному графику	7.00-19.00	Прием пищи на рабочем месте или в специально-отведенном месте
Водитель автобуса	По сменному графику	7.00-18.00	Прием пищи на рабочем месте или в специально-отведенном месте

40 ч. в неделю – остальные работники.

3. Директор, заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе, заместитель директора по экономике и финансам, заместитель директора по административно-хозяйственной части, заведующий отделением социально-правовой помощи, водитель автомобиля, водитель автобуса имеют ненормированный рабочий день с 8.<sup>00</sup> до 17.<sup>00</sup> с перерывом для отдыха и питания с 12.<sup>30</sup> до 13.<sup>18</sup>

**Перерыв для отдыха и питания**

с 12.<sup>30</sup> до 13.<sup>18</sup>

- АУП;
- Отделение социально-правовой помощи;
- Психологическая служба;
- Административно- хозяйственная часть

Для работников с суммированным учетом рабочего времени устанавливается 15-20 минутный поочередный перерыв для отдыха и питания, который включается в рабочее время и оплачивается.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий по ГКУ СО СРЦ «Наш дом» на получение бесплатной специальной**  
**одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, согласно**  
**типовых отраслевых норм**

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	Дворник	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
		Дополнительно: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом.	1 на 2,5 года
2	Кладовщик	Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды.	1 на 3 года
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
3	Подсобный рабочий	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар.
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
4	Кастелянша	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p>
5	Рабочий по стирке и ремонту одежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	Дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
6	<p>Водитель автомобиля</p> <p>Водитель автобуса</p>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
7	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара 1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа

8	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	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.
9	Электромонтер по ремонту оборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	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 или Перчатки с точечным покрытием	12 пар.
		Боты или галоши диэлектрические	До износа
		Перчатки диэлектрические	Дежурные
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
10	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.



11	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
12	Врач – педиатр	Халат хлопчатобумажный	2 в год
		Колпак хлопчатобумажный	2 в год
		Щетка для мытья рук	дежурная
		Полотенце	1 шт
13	Медицинская сестра палатная	Халат хлопчатобумажный	2 в год
		Колпак хлопчатобумажный	2 в год
		Полотенце	1 шт
		Щетка для мытья рук	дежурная
14	Медицинская сестра диетическая	Халат хлопчатобумажный	2 в год
		Колпак хлопчатобумажный	2 в год
		Щетка для мытья рук	дежурная
		Полотенце	1 шт
15	Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
16	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пара
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее.	до износа
		Дополнительно: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или	1 на 2,5 года
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом.	1 на 3 года
		Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды.	1 на 2 года
17	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пара
		Дополнительно: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или	1 на 2,5 года
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом.	1 на 3 года
		Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды.	1 на 2 года

Специалист по охране труда

*Угодина*

В.П. Угодина

**Мероприятия, направленные на предупреждение травматизма  
в ГКУ СО СРЦ «Наш дом»**

№	Наименование	Срок	Ответственные
1	Проведение инструктажей по охране труда с работниками ГКУ СО СРЦ «Наш дом»	Согласно графика	Специалист по охране труда Угодина В.П.
2	Обеспечение работников бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, согласно типовых отраслевых норм.	В течение года	Директор ГКУ СО СРЦ «Наш дом» Титова О.С.
3	Создание здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям правил по охране труда	В течение года	Директор ГКУ СРЦ «Наш дом» Титова О.С.
4	Выявление травмоопасных участков на рабочих местах, в группах.	В течение года	Уполномоченный по охране труда - Чеснокова М.В. Специалист по охране труда Угодина В.П.
5	Нанесение на оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	2 раза в год	Специалист по охране труда Угодина В.П.
6	Организации первой помощи пострадавшему от несчастного случая на производстве	По мере необходимости	Дежурная медицинская сестра палатная (постовая)
7.	Проведение комиссией технического осмотра зданий и сооружений, составление акта технического осмотра.	2 раза в год	Заместитель директора по административно-хозяйственной части Недашковская Т.И.
8.	Периодическое обучение работников рабочих профессий	Май месяц	Специалист по охране труда Угодина В.П.

9.	Контроль за соблюдением безопасных условий работниками учреждения на рабочем месте.	В течение года	Специалист по охране труда Угодина В.П.
10.	Проведение целевого осмотра электроустановок и электрооборудования	В течение года	Специалист по охране труда Угодина В.П.

Специалист по охране труда

*Угодина*

В.П. Угодина

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ**  
**по улучшению условий и охраны труда Государственного казенного учреждения**  
**Самарской области «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних**  
**«Наш дом»**

№	Содержание мероприятий (работ)	Ед. уч.	Количество	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							все го	В т.ч. женщ ин	вс ег о	В т.ч. женщ ин
1.	Ревизия имеющихся отопительных и вентиляционных систем с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата	-	-	5,0	3 квартал	Заместитель директора по административно-хозяйственной части Недашковская Т.И.	-	-	-	-
2.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	Чел.	30	307,27	4 квартал	Директор ГКУ СО СРЦ «Наш дом» О.С.Титова	30	25	-	-
3.	Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров	чел	76	240,0	При поступлении на работу и далее по графику	Старшая медицинская сестра И.Г.Горбачева	71	65	-	-

4.	Обеспечение дезинфицирующими средствами, обеспечение работников на работах, связанных с загрязнением смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам.	Чел.	36	86,63	В течение года	Заместитель директора по административно-хозяйственной части Недашковская Т.И.	36	31	-	-
5.	Произвести обучение по охране труда руководителей и специалистов	Чел.	1	2,5	1-2 квартал	Директор ГКУ СО СРЦ «Наш дом» О.С. Титова	-	-	-	-
ИТОГО				641,40						

Специалист по охране труда

*Угод*

В.П. Угодина

## НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия выдачи в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122Н

№ п.	Наименование профессии	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
<b>I. Защитные средства</b>				
1	Уборщик служебных помещений	Средства гидрофобного действия	Работа с дезинфицирующими средствами. Работы выполняемые в резиновых перчатках или в перчатках из полимерных материалов (без натуральной прокладки), закрытой спец. обуви	100 мл
2	Младший воспитатель	Средства гидрофобного действия	Работа с дезинфицирующими средствами. Работы выполняемые в резиновых перчатках или в перчатках из полимерных материалов (без натуральной прокладки), закрытой спец. обуви	100 мл
3	Врач-педиатр Старшая медицинская сестра Палатная медицинская сестра (постовая)	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работа с бактериально опасными средами. Работа при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл
4	Рабочий по стирке и ремонту одежды	Средства гидрофобного действия	Работа с дезинфицирующими средствами. Работы выполняемые в резиновых перчатках или в перчатках из полимерных материалов (без натуральной прокладки), закрытой спец. обуви	100 мл
5	Кухонный рабочий	Средства гидрофобного действия	Работа с дезинфицирующими средствами. Работы выполняемые в резиновых перчатках или в перчатках из полимерных материалов (без натуральной прокладки), закрытой спец. обуви	100 мл
6	Слесарь-сантехник	Средства гидрофобного действия	Работы выполняемые в резиновых перчатках или в перчатках из полимерных материалов (без натуральной прокладки), закрытой спец. обуви	100 мл
<b>II Очищающие средства</b>				

7	Водитель автомобиля Водитель автобуса	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнением	200г.(мыло туалетное) или 250 мл.(жидкие моющие средства в дозированных устройствах)
8	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнением	200г. (мыло туалетное) или 250 мл.(жидкие моющие средства в дозированных устройствах)
9	Младший воспитатель	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнением	200г. (мыло туалетное) или 250 мл.(жидкие моющие средства в дозированных устройствах)
10	Электромон- тер по обслужи- ванию оборудования	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнение	200г. (мыло туалетное) или 250 мл.(жидкие моющие средства в дозированных устройствах)
11	Дворник	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнением	200г. (мыло туалетное) или 250 мл.(жидкие моющие средства в дозированных устройствах)
12	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнением	200г. (мыло туалетное) или 250 мл.(жидкие моющие средства в дозированных устройствах)
13	Врач-педиатр, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая), Медицинская сестра диетическая	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнением	200г. (мыло туалетное) или 250 мл.(жидкие моющие средства в дозированных устройствах)
14	Рабочий по стирке и ремонту одежды	Мыло туалетное или жидкие моющие	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнением	200г. (мыло туалетное) или 250 мл.(жидкие



		средства для мытья рук		моющие средства в дозирующих устройствах)
15	Кладовщик	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнением	200г. (мыло туалетное) ил 250 мл.(жидки моющие средства в дозирующих устройствах)
16	Кухонный рабочий	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнением	200г. (мыло туалетное) или 250 мл.(жидки моющие средства в дозирующих устройствах)
17	Повар	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнением	200г. (мыло туалетное) или 250 мл.(жидки моющие средства в дозирующих устройствах)
18	Кастелянша	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнением	200г. (мыло туалетное) или 250 мл.(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
19	Подсобный рабочий	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнением	200г. (мыло туалетное) или 250 мл.(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
20	Слесарь-сантехник	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнением	200г. (мыло туалетное) или 250 мл.(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
21	Инструктор по трудовому обучению	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнением	200г. (мыло туалетное) или 250 мл.(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

22	Инструктор по физическому воспитанию	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнением	200г. (мыло туалетное) ил 250 мл.(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
23	Воспитатель	Мыло туалетное или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнением	200г. (мыло туалетное) ил 250 мл.(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
<b>III. Регенерирующие, восстанавливающие средства</b>				
24	Уборщик служебных помещений	Регенерирующие, восстановительные кремы, эмульсии	Работа с дезинфицирующими средствами. Работы выполняемые в резиновых перчатках или в перчатках из полимерных материалов (без натуральной прокладки), закрытой спец.обуви	100мл
25	Рабочий по стирке и ремонту одежды	Регенерирующие, восстановительные кремы, эмульсии	Работа с дезинфицирующими средствами. Работы выполняемые в резиновых перчатках или в перчатках из полимерных материалов (без натуральной прокладки), закрытой спец.обуви	100мл
26	Кухонный рабочий	Регенерирующие, восстановительные кремы, эмульсии	Работа с дезинфицирующими средствами. Работы выполняемые в резиновых перчатках или в перчатках из полимерных материалов (без натуральной прокладки), закрытой спец.обуви	100г.
27	Врач-педиатр, Старшая медицинская сестра, Медицинская сестра палатная (постовая).	Регенерирующие, восстановительные кремы, эмульсии	Работа с дезинфицирующими средствами. Работы выполняемые в резиновых перчатках или в перчатках из полимерных материалов (без натуральной прокладки), закрытой спец. обуви	100г.
28	Слесарь-сантехник	Регенерирующие, восстановительные кремы, эмульсии	Работы, выполняемые в резиновых перчатках или в перчатках из полимерных материалов (без натуральной прокладки), закрытой спец. обуви	100 мл

**ПОЛОЖЕНИЕ****об оплате труда**

Государственного казенного учреждения Самарской области  
Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних  
«Наш дом»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников Государственного казенного учреждения Самарской области «Социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Наш дом» (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Самарской области от 10.12.2008 г. № 493 "Об оплате труда работников государственных учреждений службы семьи и демографического развития Самарской области" (с изменениями и дополнениями).

1.3. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- ✓ доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за ненормированный рабочий день водителю автобуса, водителю автомобиля;

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание;
- премия по результатам работы за период (месяц, квартал, год);
- единовременная премия;
- премии за качественное предоставление государственных услуг;
- надбавка за классность водителю автомобиля, автобуса.

1.6. Должностные оклады (оклады) утверждаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.7. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) устанавливаются Правительством Самарской области.

1.8. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются следующие финансовые средства в расчете на год:

на выплату должностных окладов (окладов) – двенадцать должностных окладов (окладов);

на выплаты компенсационного характера – четыре должностных оклада (оклада);

на выплату надбавок за выслугу лет – три должностных оклада (оклада);

на выплаты премий и иных выплат стимулирующего характера – три должностных оклада (оклада);

1.9. Должностные оклады (оклады) работников учреждения повышаются на 10 процентов по сравнению с должностными окладами (окладами) работников иных учреждений.

1.10. При наличии у работника квалификационной категории его должностной оклад (тарифная ставка) умножается на повышающий коэффициент за квалификационную категорию при условии его работы по специальности, по которой присвоена категория. Квалификационная категория устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссии о присвоении или подтверждении квалификационной категории и оформляется приказом директора учреждения.

1.11. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – 1,20

при наличии первой квалификационной категории – 1,15

при наличии второй квалификационной категории – 1,10.

1.12. Увеличения должностного оклада, предусмотренные пунктами 1.10., 1.11. настоящего Положения образует новый должностной оклад.

1.13. Должностные оклады работников определяются по результатам тарификации, проводимой в соответствии с порядком проведения тарификации.

1.14. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.15. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.16. Определение размеров заработной платы по основной работе и по работе по совместительству производится отдельно.

1.17. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.18. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.19. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, год), направляется на премирование работников, выплату материальной помощи и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.20. Специалист, получивший квалификационный аттестат «социального работника», имеет надбавку в размере 100 процентов от должностного оклада.

## **2. Условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей.**

2.1. Должностной оклад директора учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным с работодателем, в соответствии с показателями отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей

Показатели отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей установлены постановлением Правительства Самарской области от 10.12.2008 г. № 493 (приложение № 12 к Положению об оплате труда работников государственных учреждений службы семьи и демографического развития Самарской области).

2.2. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения (без учета доплат и надбавок).

2.3. Повышения должностного оклада руководителя учреждения, его заместителей предусмотрены пунктами 1.10., 1.11. и 1.12. настоящего Положения образует новый должностной оклад.

2.4. Должностные оклады руководителя учреждения, его определяются по результатам тарификации, проводимой в соответствии с порядком проведения тарификации.

2.5. С учетом условий труда директору учреждения, его заместителям учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.6. Размеры, периодичность и условия выплат стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются работодателем.

Размеры, периодичность и условия выплат стимулирующего характера заместителям директора учреждения – директором учреждения.

### 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных, согласно перечню должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда согласно проведенного СОУТ. Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается в процентах от должного оклада и начисляется сверх МРОТ.

3.2. Доплата за работу в ночное время производится в размере 50 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.3. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (Разъяснение Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни» (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 № 465/П-21).

3.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

3.7. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом

другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (часть четвертая статья 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации).

3.8. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

3.9. Работникам учреждения устанавливается доплата за работу в социально-реабилитационном центре для несовершеннолетних в соответствии с приложением № 12 к настоящему коллективному договору.

3.10. Водителям автобусов, автомобилей, работающим в режиме ненормированного рабочего времени, устанавливается доплата в размере 50 процентов оклада.

3.11. Указанные в настоящем разделе доплаты и надбавки, установленные в процентах к должностному окладу (окладу), рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы

4.1.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников учреждения.

Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

высокое профессиональное мастерство;

б) для руководящего состава:

разработка и реализация инициативных управленческих решений;

сложность и важность выполняемой работы;

степень ответственности при выполнении поставленных задач;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

г) для водителей автомобилей:

безаварийная работа.

4.1.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения. Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

Указанная надбавка директору учреждения определяется работодателем.

4.1.3. Работникам, впервые принятым на работу в учреждение, ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается со дня приема.

4.2. Порядок установления и выплаты надбавки за выслугу лет

4.2.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу (окладу).

4.2.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 3 лет – 10 процентов должностного оклада (оклада);

при стаже работы от 3 до 5 лет – 20 процентов должностного оклада (оклада);

при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 30 процентов должностного оклада (оклада);

при стаже работы свыше 10 лет – 40 процентов должностного оклада (оклада).

4.2.3. В стаж работы, дающей право на установление и выплату надбавки за выслугу лет, включается время работы как по основной работе, так и по работе по совместительству в учреждениях здравоохранения, образования, социального обслуживания населения (в том числе службы семьи и демографического развития) независимо от форм собственности и ведомственной подчиненности, Госсанэпиднадзора, время работы в органах управления социальной защиты населения (в том числе службы семьи и демографического развития), в органах управления здравоохранения, время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет при условии, что ему непосредственно предшествовала работа в

учреждении здравоохранения и социального обслуживания населения (в том числе службы семьи и демографического развития).

4.2.4. Для определения размера надбавки за выслугу лет время работы, указанное в пункте 4.2.3. настоящего Положения суммируется.

4.2.5. Основным документом для определения стажа работы, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы.

4.2.6. Право на изменение размера надбавки за выслугу лет возникает со дня наступления события, либо со дня предоставления соответствующих документов.

4.2.7. Надбавка за выслугу лет выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

4.3. Порядок установления и выплаты надбавки за ученую степень и почетное звание.

4.3.1. Работникам учреждения, имеющим ученую степень по профилю работы, устанавливаются следующие надбавки:

за ученую степень кандидата наук – 10 процентов должностного оклада;

за ученую степень доктора наук – 20 процентов должностного оклада;

4.3.2. Работникам учреждения, имеющим почетные звания по профилю работы, устанавливаются надбавки за почетное звание в размере 10 процентов должностного оклада (оклада).

Выплата надбавки за почетное звание работнику производится только по основной работе.

При наличии у работника двух и более почетных званий, указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

4.3.3. При наличии у работника учреждения ученой степени и почетного звания надбавка устанавливается по каждому из этих оснований.

4.3.4. При наступлении у работника учреждения права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоения почетного звания выплата надбавки производится по приказу директора учреждения в следующие сроки:

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

4.3.5. Указанные в настоящем разделе доплаты и надбавки, установленные в процентах к должностному окладу (окладу) рассчитываются без учета других доплат и надбавок.

4.4. Порядок выплаты ежемесячной надбавки за классность водителям автомобилей

4.4.1. Надбавки за классность устанавливаются водителям автомобилей, автобусов:

1 класса (водители транспортных средств категории "В", "С", "Д" и "Е") – 25 процентов оклада;

2 класса (водители транспортных средств категории "В", "С" и "Д") – 10 процентов оклада.

4.4.2. Надбавка за классность водителям автомобилей, автобусов выплачивается одновременно с окладом.

4.4.3. При постановке закрепленного за водителем автомобиля, автобусов на ремонт или техническое обслуживание, водитель привлекается для работы по специальности на другом автомобиле.

4.4.4. В случае перевода водителя автомобиля, автобуса на работу по ремонту и техническому обслуживанию автомобиля, автобуса в связи с производственной необходимостью надбавка за классность за все время перевода, водителю не выплачивается.

4.5. Порядок выплаты премии по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)

4.5.1. Премирование работников учреждения по результатам работы за период производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении

качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

4.5.2. Премирование работников производится по результатам работы за период и зависит от выполнения качественных и количественных показателей труда работников учреждения.

4.5.3. Премия за период работы устанавливается в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

4.5.4. Премирование осуществляется по приказу директора учреждения на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформленному протоколом, подписанному всеми членами комиссии, присутствующими на заседании.

4.5.5. Размер премии по результатам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

- невыполнения показателей премирования;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

4.5.6. Премия начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

4.5.7. Работникам, отработавшим неполный период, премия за период работы, также за качественное предоставление государственных услуг начисляется пропорционально отработанному времени.

4.5.8. Работники, уволившиеся до заседания комиссии по премированию, в число премируемых не включаются.

4.5.9. Премирование осуществляется по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.6. Порядок выплаты премии за качественное предоставление государственных услуг

4.6.1. Размер премии за качественное предоставление государственных услуг педагогическим и медицинским работникам определяется исходя из достижения ими показателей эффективности, установленных согласно листу оценки эффективности деятельности работника.

4.6.2. Премия за качественное предоставление государственных услуг устанавливается в баллах.

В соответствии с установленными критериями комиссия по распределению стимулирующих выплат предоставляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников директору.

4.6.2. Премирование осуществляется по приказу директора учреждения на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформленному протоколом, подписанному всеми членами комиссии, присутствующими на заседании.

4.6.3. Работникам, отработавшим неполный период, премия за качественное предоставление государственных услуг начисляется пропорционально отработанному времени.

4.6.4. Работники, уволившиеся до заседания комиссии по премированию, в число премируемых не включаются.

4.6.5. Изменения целевых показателей «дорожные карты» текущего года пересчитываются и выплачиваются только сотрудникам, работающим на данный момент.

4.7. Порядок выплаты единовременной премии



4.7.1. Единовременные премии выплачиваются:  
за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);  
в связи с профессиональными праздниками Днем социального работника;

при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, наградами Самарской области, почетными грамотами Министерства социально-демографической и семейной политики Самарской области.

4.7.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения.

4.7.3. Единовременная премия может устанавливаться в процентах к должностному окладу (окладу) и начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

4.7.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

4.8. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующие характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку (работникам находящимся в условиях временной изоляции).

## 5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

5.2. Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

5.3. Указанные выплаты обеспечиваются руководителем учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

5.4. При расчете среднего заработка учитываются премии, фактически начисленные за расчетный период.

## 6. Материальная помощь

6.1. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

В связи с непредвиденными обстоятельствами: утратой в крупных размерах имущества в результате стихийных бедствий, пожаров, краж на основании справки из соответствующих организаций (местного самоуправления, пожарная часть, ОВД) и иных случаях – в размере до – 3000 рублей;

смерть близких родственников (родители, дети, супруг, супруга) – в размере 3000 рублей;

юбилейные даты (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, со дня рождения) - в размере 3000 рублей;

рождение ребенка – в размере 2000 рублей;

1 раз в год оказывается материальная помощь работникам, имеющим несовершеннолетних детей в количестве 3 и более (многодетным) в размере – 2000 рублей; работникам вышедшим на пенсию по старости в размере – 2000 рублей;

6.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

6.3. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

6.4. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

## ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников ГКУ СО СРЦ «Наш дом»

Настоящее положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников ГКУ СО СРЦ «Наш дом»

Премия работникам устанавливается в соответствии со следующими показателями оценки качества и результатов труда работников:  
для руководителей, его заместителей и главного бухгалтера:

- выполнение плановых показателей деятельности учреждения;
  - эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств;
  - выполнение особо важных и срочных работ, поручаемых работодателем;
  - освоение и внедрение в центре передовых технологий, новых методов, форм и видов оказываемых гражданам услуг по профилю учреждения;
- для специалистов и служащих:
- выполнение плановых показателей деятельности учреждения;
  - освоение и внедрение в центре передовых технологий, новых методов, форм и видов оказываемых гражданам услуг по профилю учреждения;
  - своевременное и качественное выполнение особо важных заданий и поручений;
- для работников рабочих профессий:
- своевременное выполнение особо сложных и ответственных работ.

### I. Показатели, условия, размеры премирования и круг премируемых.

1. Премирование вводится за выполнение нормативных заданий при высоком качестве выполняемых ими работ, по результатам работы за месяц, квартал, год за отдельное выполненное задание в суммовом выражении, в пределах годового фонда оплаты труда.

### II. Порядок премирования и утверждения премий

1. Премии начисляются по месячным результатам работы за фактически отработанное время. За работу в праздничные дни и сверхурочное время начисление премий производится на одинарную тарифную ставку (оклад).
2. Выплата премий работникам по настоящему Положению производится за счет экономии фонда оплаты труда.
3. Премии для работников утверждаются руководителем учреждения по представлению начальников структурных подразделений.
4. Руководителю учреждения предоставляется право не выплачивать премии отдельным работникам полностью либо частично, за упущения в работе согласно перечню производственных нарушений и упущений.  
Премия не выплачивается либо частично снижается только за тот расчетный период, в котором имело место нарушение или упущение в работе.  
Не выплата премии или частичное снижение ее размера оформляется приказом (распоряжением) руководителя с обязательным указанием причин.

В случае отсутствия выделения денежных средств не выплачивается:

- временным работникам;
- работникам, уволенным по п.5-10 ст. 80 ТК РФ;
- работникам, имеющим на день издания приказа о выплате премии не снятое дисциплинарное взыскание;
- работникам, принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания;
- работникам, привлекаемым в качестве обвиняемых в совершении преступления.

1. Работникам, проработавшим неполный месяц, в связи с переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, переходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и по другим уважительным причинам, выплата премии производится из расчета времени, фактически проработанного ими в данном месяце.
2. Положение о премировании разработано и устанавливается на три года. Об отмене или изменении Положения о премировании работники предупреждаются за один месяц.
3. Премирование производится в пределах и за счет фонда оплаты труда.

**Перечень производственных нарушений, упущений, за которые премия не выплачивается полностью либо частично.**

- нарушение производственной дисциплины - 100%
- нарушение правил техники безопасности - 10%
- нарушение должностных инструкций - 20%
- нарушение правил внутреннего распорядка - 20%
- нарушение приказов администрации - 20%

ПЕРЕЧЕНЬ  
профессий и должностей с ненормированным рабочим днем, которым установлен  
дополнительный оплачиваемый отпуск

№	Наименование должности	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)
1	Директор	8
2	Заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе	7
3	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	7
4	Заведующий отделением социально-правовой помощи	7
5	Заместитель директора по экономике и финансам	7
6	Водитель автомобиля	3
7	Водитель автобуса	3

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, по результатам СОУТ, которые имеют право на установление доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в предусмотренном повышенном размере ст.147 ТК РФ

№	Наименование должности	Класс (подкласс)	Процент доплаты
4	Старший воспитатель (1 корпус)	3.1	20%
5	Повар	3.1	20%
6	Специалист по закупкам	3.1	15%

Пропу мерван, пропуну мерван и скреплен  
печатью 52 (пятьдесят два листа)

Председатель выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
Кулинова Е.А. *E.A. Kulikova*

