

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУ «Житниковский детский дом»
Зеленый -



От работодателя:
Директор ГБУ
«Житниковский детский дом»
Т.А. Чебыкина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между ГБУ «Житниковский детский дом» и
коллективом работников
на 2017 – 2020 годы.

Принят на общем собрании
трудоустроенного коллектива
ГБУ «Житниковский детский дом»
02.10 2017 года
Протокол № 2
вступил в силу 02.10 2017 года.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор на 2017 - 2020 годы - является правовым актом, регулирующим социально- трудовые и связанные с ними отношения в ГБУ «Житниковский детский дом», заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются:

Работодатель ГБУ «Житниковский детский дом» представленный в лице директора Т.А. Чебыкиной, действующего на основании Устава (Положения) организации (далее - Работодатель), и **Работники** ГБУ «Житниковский детский дом» (далее - Работники, Работник), представленные первичной профсоюзной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в лице ее выборного органа - Профсоюзного комитета (далее - «Профком»), действующего на основании Устава Профсоюза и Общего положения о первичных организациях Профсоюза.

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности деятельности организации;
- обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;
- улучшения качества работы Работников и повышение конкурентоспособности организации;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- практической реализации принципов социального партнерства;
- поддержания благоприятного психологического климата в организации.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников государственного бюджетного учреждения для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Житниковский детский дом» (далее учреждение) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников по сравнению с нормами законодательства Российской Федерации.

В коллективном договоре конкретизируются и могут быть расширены гарантии, предоставляемые Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ) и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (либо со дня, установленного коллективным договором). По истечении этого срока Стороны имеют право продлить настоящий коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников ГБУ «Житниковский детский дом», принятых на условиях трудового договора и Работодателя.

В случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, его нормы могут распространяться на неработающих пенсионеров, прекративших трудовые отношения с

организацией в связи с выходом на пенсию и неработающих инвалидов, получивших инвалидность в период работы в организации.

1.7. Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, а также о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.8. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии, установленные в настоящем коллективном договоре являются минимальными и обязательны для исполнения Сторонами.

1.9. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в соответствии со ст. 44 ТК РФ по взаимному согласию Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.11. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и локальными нормативными актами организации всех Работников, в том числе и при приеме на работу.

1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования организации;
- расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим коллективный договор, реорганизации организации в форме преобразования;
- расформирования и реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, - организации (в течение всего срока);
- смены формы собственности организации (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности);
- при ликвидации организации (в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий).

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

1.13. Работодатель обязуется в семидневный срок со дня подписания Сторонами направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. В случае внесения в настоящий коллективный договор изменений и дополнений, они также подлежат уведомительной государственной регистрации в порядке, предусмотренном ст. 50 ТК РФ

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что в соответствии с ТК РФ прием на работу Работника оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного между Работодателем и Работником трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с действующими в организации коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст.ст. 67, 68 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем подписания дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

Определенные в настоящем коллективном договоре условия найма, труда, отдыха, оплаты труда Работников, принятых на работу на определенный срок, не могут быть ухудшены по сравнению с аналогичными условиями, установленными для Работников, осуществляющих трудовую деятельность на условиях бессрочного трудового договора.

Содержание трудового договора, заключаемого с Работником, носит индивидуальный характер.

2.4. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.6. Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий работников Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

2.7. Каждому Работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также согласно документам образовательной организации, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии соответствующих вакансий.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома (Приложение № 1), а также графиками работы, составленными с учетом мнения Профкома.

3.2. Для Работников организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

3.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников организации, составляющей не более 40 часов в неделю.

3.4. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если для них не предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели иными законодательными актами. (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

3.5. Для отдельных Работников при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом (Приложение № 2).

3.6. К работе в ночное время (с 22 часов до 06 часов) Работники допускаются с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 96 ТК РФ).

3.7. Привлечение к сверхурочной работе – работе за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, производится Работодателем в случаях и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

Работодатель обязуется обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым Работником.

3.8. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя случаям и в порядке, установленных ст. 113 ТК РФ.

3.9. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.10. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.).

3.11. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

3.12. В течение рабочего дня (как правило через 4 часа после начала работы) Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

3.13. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.14. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими Работниками.

3.15. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск согласно карте специальной оценки условий труда рабочего места, а если аттестация не проведена, то согласно Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение № 5).

3.16. Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней. Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска установлена (Приложение № 2).

3.17. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников (согласованный) график ежегодных отпусков.

3.18. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.19. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.20. Оплата отпуска производится посредством определения величины среднего дневного заработка путем деления суммы начисленной заработной платы за последние 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску, на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

3.21. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с Профкомом ежегодные отпуска предоставляются в летнее или другое удобное для них время.

3.22. Работодатель создает необходимые условия для прохождения Работниками один раз в год медицинского осмотра.

3.23. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

-донорам – один день после каждого дня сдачи крови и её компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

4. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. В целях обеспечения поступательного развития организации Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства и повышение качества.

Стороны признают приоритетность следующих направлений развития:

- повышение производительности труда;
- освоение передового опыта, достижений науки и техники;
- внедрение новой техники и технологий;
- повышение эффективности рабочих мест.

Работодатель, его представители содействуют работникам в повышении производительности труда, создают условия для ее роста, поощряют инициативу работников, направленную на повышение эффективности деятельности организации.

4.2. Системы оплаты труда (повременная, сдельная, иные) Работников, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливаются по категориям Работников в соответствии с разрабатываемым и утверждаемым Работодателем с учетом мнения (Приложение № 3) Профкома Положением об оплате труда Работников (ст. 135 ТК РФ, ст. 11 Закона № 10-ФЗ).

Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы законодательством РФ, Положением об оплате труда и настоящим коллективным договором, решаются Работодателем путем предварительных переговоров с Профкомом.

4.3. Работодатель предоставляет по запросу Профкома необходимую информацию о размере и расходовании фонда оплаты труда, информирует Профком о проектах приказов, других локальных нормативных актов, устанавливающих или изменяющих системы оплаты труда, компенсирующие и стимулирующие выплаты Работникам.

4.4. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной тарифной ставки (должностного оклада) по занимаемой должности - а также размера минимальной заработной платы, установленной федеральными законами и Соглашением Курганской области.

4.5. Работодатель обязуется:

Оплату труда сотрудников проводить в строгом соответствии с действующим законодательством, согласно Постановления Правительства Курганской области от 24.02.2009г. №69 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Курганской области», Постановления Правительства Курганской области от 31.03.2009г. №152 «Об утверждении положения оплаты труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области».

4.5.1. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца 20 числа;
- за вторую половину месяца 5 числа следующего месяца.

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.5.2. Плановый размер аванса устанавливать из расчета 40% средней заработной платы Работников, но не ниже тарифной ставки (оклада) работника за отработанное время.

4.5.3. Совместно с Профкомом определить условия введения и пересмотра норм труда (норм выработки, времени, обслуживания), не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства.

4.5.4. Обеспечить организационно-технические условия производства, необходимые для выполнения Работниками норм труда.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата Работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

5.2. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.3. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с представлением проектов распоряжений о сокращении численности или штата Работников, списка сокращаемых должностей и Работников, перечня вакансий, предполагаемых вариантов трудоустройства высвобождаемых Работников, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.4. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

5.5. При проведении аттестации Работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.

5.6. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

5.7. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству РФ.

Работодатель с письменного согласия Работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.8. При сокращении численности или штата Работников организации Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

5.9. Помимо категорий Работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста.

Не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

5.10. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым Работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

6.1. В целях обеспечения каждого работника здоровыми и безопасными условиями труда, соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель:

6.1.1. Обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; (Приложение № 4)
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для разработки соглашения по улучшению условий и охраны труда и контроля за его выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах в Профком;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.1.2. Имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

6.1.3. Обязан обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемой техники;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом

- регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; (Приложение № 5)
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
 - недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
 - организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
 - проведение специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
 - организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
 - недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
 - информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
 - принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
 - расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - беспрепятственный допуск представителей Профкома в организацию для проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки;
 - обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
 - разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудовым кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов;
 - наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.
- 6.2. Для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда Работники:
- 6.2.1. Обязаны:
- соблюдать требования охраны труда;
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
 - немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
 - проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), по направлению работодателя.
- 6.2.2. Имеют право на:
- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от Работодателя, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований 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 ними несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

6.3. Для организации совместных действий Работодателя, Профкома и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников, по инициативе Работодателя или Профкома создается комиссия по охране труда.

В ее состав на паритетной основе входят представители Работодателя и Профкома.

Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование их о результатах указанных проверок.

6.4. Руководитель организации, а также все работники, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в установленном порядке.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.6. Работодателем осуществляется финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Перечень мероприятий ежегодно реализуемых за счет указанных средств устанавливаются Работодателем, по согласованию с Профкомом, в соответствии с Федеральным законом от 18.07.2011 N 238-ФЗ.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками организации и членами их семей.

8. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

8. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

8.1 В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплаты и нормирования труда;

- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности и охраны труда Работников;
- поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- выделения средств на социальные нужды, установления социальных гарантий для Работников;
- содержания и использования объектов социальной сферы, принадлежащих Работодателю;
- проведение активной молодежной политики, направленной на защиту интересов молодых Работников и членов их семей;
- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

8.2 Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также дополнительно на следующих принципах:

8.2.1. Совместная работа представителей Работодателя и Работников в лице Профкома по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;

8.2.2. Приостановка по требованию Профкома исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства Российской Федерации, условия отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;

8.2.3. Участие представителя Профкома на заседаниях коллегиальных органов управления организации, планерках, совещаниях с правом совещательного голоса (ст. 16 Закона № 10-ФЗ), председателей выборных профсоюзных органов подразделений – в управленческих совещаниях (планерках) на уровне этих подразделений;

8.2.4. Проведение по окончании (полугодия и года) собраний (конференций) работников по обсуждению итогов производственной, финансово-экономической деятельности организации с информацией Работодателя и Профкома о проделанной работе и предстоящих перспективах (ст. 53 ТК РФ).

8.3 Работодатель признает первичную профсоюзную организацию (Профсоюз) как единственного полномочного представителя Работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющего функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора, строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, ТК РФ, Законом № 10-ФЗ, и обязуется всемерно содействовать ее деятельности.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

9 Профком обязуется:

9.1 Способствовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

9.2 Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными законодательством Российской Федерации, Уставом, Общим положением о первичной профсоюзной организации.

9.3 Представлять и защищать интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих первичной профсоюзной организации денежные средства в размере установленном профсоюзной организацией, перед Работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

9.4 Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

9.5. Добиваться роста реальной заработной платы, и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей;

9.6. Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, Соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;

9.7. Представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

9.8. Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;

9.9. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

9.10. Осуществлять контроль за выдачей Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда сертифицированной спецодежды и обуви;

9.11. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда Российской Федерации в организации. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, требовать от Работодателя устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;

9.12. Готовить предложения, направленные на улучшение условий, охраны труда и здоровья Работников в организации;

9.13. Оказывать необходимую консультационную помощь членам Профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда Российской Федерации;

9.14. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем графиков профилактических и периодических осмотров и диспансеризации Работников организаций;

9.15. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Профсоюза;

9.16. Информировать молодых Работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;

9.17. Поощрять молодежный профсоюзный актив организации, ведущий общественную работу;

9.18. Способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

9.19. Организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей, осуществлять эффективное использование средств, направляемых на эти цели в соответствии с утвержденной сметой.

9.20. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по возникающим социально-трудовым вопросам;

9.21. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых стало известно в результате ведения переговоров по коллективному договору.

9.22. В период действия коллективного договора при его выполнении Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель, должностные лица организации оказывают содействие профсоюзной организации, Профкому в их деятельности.

Работодатель рассматривает обращение Профкома о нарушении руководителем структурного подразделения организации, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, принимает меры по его устранению.

10.2. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления организацией.

10.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа – Профкома Работодатель обязуется

10.3.1. Не препятствовать уполномоченным представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

10.3.2. Предоставлять Профкому по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню;

10.3.3. Обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении представителями Работодателя жалоб и заявлений Работников – членов Профсоюза, а также Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией;

10.3.4. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступных для всех Работников местах.

10.3.5. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с Работодателем;

10.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома;

10.3.7. Обеспечивать расходными материалами, печатью и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания и местного телевидения;

10.3.8. Проводить консультации с Профкомом по вопросам принятия в организации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профкомом.

10.3.9. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации;

10.3.10. На основании личных письменных заявлений Работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном профсоюзной организацией, одновременно с выплатой заработной платы в организации.

10.4. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются в руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

11.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

11.3. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

11.4. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

11.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии.

11.6. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения коллективного договора и рассмотрение на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей Работодателя и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

11.7. Итоги выполнения коллективного договора за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании (конференции) Работников.

С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

Отчету должна предшествовать проверка хода выполнения коллективного договора. По результатам проверки составляется акт.

11.8. В целях контроля за исполнением принятых Сторонами обязательств в 7 - дневный срок с момента подписания коллективного договора назначаются со стороны Работодателя приказом (распоряжением), а со стороны Профкома – постановлением, ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий (пунктов) коллективного договора, которыми Стороны взаимно обмениваются.

11.9. За нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору представители Работодателя могут привлекаться к ответственности в соответствии со ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушениях», Профком – в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о первичной профсоюзной организации.

Должностные лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением коллективного договора, привлекаются к ответственности в установленном законом порядке (ст. 54 ТК РФ, ст. 5.29 Кодекса Российской Федерации «Об административных правонарушениях»).

11.10. По требованию Профсоюза Работодатель обязуется расторгнуть трудовой договор с должностным лицом или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство Российской Федерации о профессиональных союзах, не выполняет обязательств по настоящему коллективному договору, отраслевому соглашению (ст. 30 Закона № 10-ФЗ).

11.11. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

11.12. За невыполнение обязательств, принятых Профкомом, виновные в том члены Профкома несут ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о первичных профсоюзных организациях.

11.13. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор с приложениями в определенный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

11.14. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

11.15. В случае пересмотра норм законодательства Российской Федерации в сторону уменьшения прав и гарантий Работников в период действия настоящего коллективного договора Стороны обязуются применять нормы, содержащиеся в коллективном договоре.

11.16. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по

предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

11.17. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, не урегулированных разногласий между Работодателем и Работником по вопросам применения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), за исключением споров, по которым действующим законодательством установлен другой порядок их рассмотрения, в организации образуется комиссия по трудовым спорам, формируемая и действующая согласно требований ТК РФ и Положения о комиссии по трудовым спорам, утверждаемого Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза - глава 60 ТК РФ.

12.18. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

12.19. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

Представитель Работодателя,
Директор:
Чобыкина (Т.А.Чебыкина)
подпись Ф.И.О

«__» _____ «__» г.)



Представитель Работников
Председатель Профкома
Несмианова (О.А.Несмианова)
подпись Ф.И.О

«__» _____ «__» г.)

МП

«Согласовано»

«02» октября 2017 г.

Председатель профкома
О.А. Несмиянова Несмиянова

Утвержден на общем
собрании ГБУ «Житниковский
детский дом»

«02» октября 2017 г.

Директор ГБУ «Житниковский
детский дом»
Т.А. Чебыкина Чебыкина



ПРАВИЛА

**ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО
РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ
ГБУ «ЖИТНИКОВСКИЙ ДЕТСКИЙ ДОМ»**

2017 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ ГБУ «Житниковский детский дом».

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

Трудовые отношения работников государственных и муниципальных образовательных учреждений регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ).

Работники должны работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность педагогического и управленческого труда, улучшать качество образования, развивать творческую инициативу, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу детского дома. (ТК, ст. 21)

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности директора детского дома и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

Правила внутреннего трудового распорядка детского дома утверждаются администрацией детского дома с учетом мнения профсоюзной организации (гл. ст. 189).

Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешиваются в учреждении на видных местах.

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ДИРЕКТОРА ДЕТСКОГО ДОМА.

Директор детского дома имеет право на:

- ◆ управление детским домом и персоналом и принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом детского дома;
- ◆ заключение и расторжение трудовых договоров с работниками;
- ◆ создание совместно с другими руководителями объединений для защиты своих интересов и на вступление в такие объединения;
- ◆ организацию условий труда работников, определяемых по соглашению с собственником организации;
- ◆ поощрение работников и применение к ним дисциплинарных мер.

Директор детского дома обязан:

- ◆ соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, договоры о труде, обеспечивать работникам производственные и социально – бытовые условия, соответствующие правилам и нормам охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты;
- ◆ заключать коллективные договоры по требованию выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа;
- ◆ разрабатывать планы социального развития детского дома и обеспечивать их выполнение;
- ◆ разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка для работников детского дома после предварительных консультаций с их представительными органами;
- ◆ принимать меры по участию работников в управлении детским домом, укреплять и развивать социальное партнерство;
- ◆ выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах;
- ◆ осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
- ◆ создавать рабочие места для лиц с ограниченной трудоспособностью в пределах установленной квоты;
- ◆ проводить мероприятия по сохранению рабочих мест;
- ◆ создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВИЛА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ ДЕТСКОГО ДОМА (ст. 21)

Работник имеет право на:

- ◆ работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- ◆ производственные и социально – бытовые условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- ◆ охрану труда;
- ◆ оплату труда без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных Правительством РФ для соответствующих профессионально – квалификационных групп работников;
- ◆ отдых, который гарантируется установленной Федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращенного для ряда профессий работ и отдельных категорий работников;

- ♦ профессиональную подготовку, переподготовку, и повышение квалификации с планами социального развития детского дома;
- ♦ на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций РФ;
- ♦ возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;
- ♦ объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;
- ♦ досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;
- ♦ пособие по социальному страхованию, социальное обеспечение по возрасту, а также в случаях, предусмотренных законами и иными нормативно – правовыми актами;
- ♦ индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения;
- ♦ получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения пенсионного возраста;
- ♦ ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- ♦ свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

Работник обязан:

- ♦ Предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- ♦ Строго выполнять обязанности, возложенные на него ТК РФ и Законом «Об образовании», Уставом детского дома, Правилами внутреннего трудового распорядка; должностными инструкциями.
- ♦ Соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно;
- ♦ Своевременно и точно использовать распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производственного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- ♦ Повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда;
- ♦ Принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса;
- ♦ Содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- ♦ Эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырьё, энергию, топливо, и другие материальные ресурсы;

- ◆ Соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников.

4. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1 Порядок приема на работу.

- 4.1.1. Работник реализует свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в детском доме.
- 4.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (Разд. 3 ТК) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в детском доме, другой у работника.
- 4.1.3. При приеме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации детского дома:
 - А) паспорт или другой документ, удостоверяющий личность
 - Б) трудовую книжку, оформленную в установленном порядке.
 - В) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском доме;
 - Г) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
 - Д) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям
- 4.1.4. Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и др.) в соответствии с ТКХ (требованиями) или с Единым тарифно – квалификационным справочником, обязаны предъявлять документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку.
- 4.1.5. Прием на работу в детский дом без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация детского дома не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством, например, характеристику с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т. д.
- 4.1.6. Прием на работу оформляется приказом директора детского дома на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку (гл.11 ст.68 ТК РФ) в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.
- 4.1.7. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен (гл. 10 ст.67 ТК)
- 4.1.8. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация детского дома обязана в 5 - дневный срок сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях.
- 4.1.9. Трудовые книжки работников хранятся в детском доме. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой

- 4.3.3. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в детском доме на другое рабочее место, в другое структурное подразделение детского дома в той же местности, получение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.
- 4.4. Расторжение трудового договора (ст. 77 ТК).
- 4.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место, только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. 77 ТК).
- 4.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст. 80 ТК).
- При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник. Независимо от причины прекращения трудового договора администрация детского дома обязана:
- ◆ издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, послужившей основанием прекращения трудового договора;
 - ◆ выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку и, по письменному заявлению работника, директор детского дома, не позднее трех дней со дня подачи заявления, выдать работнику копии документов, связанных с работой;
 - ◆ выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.
- 4.4.3. Днем увольнения считается последний день работы.
- 4.4.4. Записи о причинах увольнения в трудовой книжке должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего ТК.
- При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета трудовых книжек к ним.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 5.1. Рабочее время педагогических работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка детского дома, должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения и трудовым договором, графиком сменности.
- 5.2. Для педагогических работников детского дома устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК).
- 5.3. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам детского дома устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.
- 5.4. Трудовой договор может быть заключен на условиях работы нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих

случаях:

- ◆ По просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на её попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, тогда администрация обязана установить им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю;
- ◆ По соглашению между работником и администрацией детского дома.

5.5. Продолжительность рабочего дня педагогических работников, обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц утверждается директором детского дома.

5.5.1. Работники, непрерывно действующего детского дома для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и работники, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, привлекаются к работе в общеустановленные выходные и праздничные дни. Учетный период для данных работников установить один месяц.

Время этой работы, как правило, включается в месячную норму рабочего времени. Выходные дни предусматриваются для них графиком работы. Оплата работы в праздничный день производится в указанном случае в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх месячного оклада (ставки). По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.5. Работникам детского дома оставлять работу до прихода сменяющего работника запрещается. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом администрации.

Администрация обязана принять меры к замене сменщика другим работником и может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого рабочего или служащего четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном размере, а последующие часы – в двойном размере. Оплата сверхурочных работ производится в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.6. Педагогический и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, работы на огороде и др.), в пределах установленного времени с сохранением установленной заработной платы с письменного согласия работника.

5.7. Очередность представления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией детского дома с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв

из отпуска допускаются только с согласия работника. По соглашению сторон между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на

части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК).

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии фонда. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Ежегодный отпуск может быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами детского дома (ст.124).

6. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1 За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании воспитанников, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника:

- ◆ объявление благодарности;
- ◆ выдача премии;
- ◆ награждение ценным подарком;
- ◆ награждение почетной грамотой;
- ◆ представление к званию лучший по профессии;

За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены к государственной награде (ст.191).

6.2 Поощрения объявляются в приказе по детскому дому, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

7.1 Работники детского дома обязаны подчиняться администрации, выполнять её указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2 Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3 За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (документы, устанавливающие трудовые обязанности работников детского дома, перечислены выше), администрация вправе применить следующие дисциплинарные взыскания (ст.192):

- А) замечание,
- Б) выговор,
- Г) увольнение по соответствующим основаниям.

7.4 Основаниями для увольнения работника детского дома по инициативе администрации детского дома до истечения срока действия трудового договора являются (ст.81); дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками установлены 336 ТК РФ.

- 7.5 За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное или общественное взыскание.
- 7.6 Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.
- 7.7 Взыскание должно быть наложено администрацией детского дома в соответствии с его Уставом.
- 7.8 Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом.
 - 7.8.1. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением пропуска, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.
Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
 - 7.8.2. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
- 7.9. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.
- 7.10. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляются (сообщаются) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку (ст.193 ТК).
- 7.11. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.
- 7.12. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам детского дома и (или) в суд.
- 7.13. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию (ст.194).

8. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНА ТРУДА (ст. 212).

- 8.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ (Рострудинспекции), предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.
- 8.2. Все работники детского дома, включая администрацию, обязаны проводить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для детского дома; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

- 8.4. Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.
- 8.5. Директор обязан выполнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.
- 8.6. Директор детского дома, виновный в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективному договору, либо препятствующие деятельности профсоюзов или представителей иных органов общественного контроля, привлекается к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами РФ.

Перечень

должностей работников, которым в связи с ненормированным рабочим днем полагается дополнительный оплачиваемый отпуск.

1. Директор – 6 календарных дней;
2. Заместитель директора по АХР, заместитель директора по ВРР, заведующий отделением по медико – социальной реабилитации, водитель, главный бухгалтер, медсестра – 6 календарных дней;
3. Ведущий бухгалтер, специалист по кадрам, заведующая складом – 3 календарных дня.

Перечень

должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда полагается дополнительный оплачиваемый отпуск.

1. Повар – - 7 календарных дней

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за вредность составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ)

Государственное бюджетное учреждение
для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей
«Житниковский детский дом»

Соглашение по охране труда

с. Житниковское, 2017 г.

Администрация и профсоюзный комитет ГБУ «Житниковский детский дом» заключили настоящее соглашение о том, что в 2017 – 2018 годах администрация детского дома обязуется выполнять следующие мероприятия:

№ п/п	Содержание мероприятий(работ)	Срок выполнения	Ответственный
Организационные мероприятия по охране труда			
1	Аттестация рабочих мест по условиям труда	1 раз в 5 лет	Чебыкина Т.А. Крушков А.В.
2	Организация и проведение занятий по охране труда, технике безопасности, гражданской обороне, тренировочные занятия	В соответствии с графиком	Чебыкина Т.А. Семёнов Д.И. Крушков А.В.
3	Пересмотр, разработка и утверждение инструкций по охране труда и технике безопасности в семьях, мастерских, помещениях хозчасти	1 раз в 5 лет	Чебыкина Т.А. Семёнов Д.И. Тошова Н.В. Колесникова М.А.
4	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Январь, август	Чебыкина Т.А. Семёнов Д.И. Несмиянова О.А. Крушков А.В.
Технические мероприятия по охране труда			
5	Проведение общего технического осмотра здания и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Май, октябрь	Чебыкина Т.А. Семёнов Д.И. Крушков А.В.
6	Проведение замеров защитного заземления и изоляции проводов электросистемы здания на соответствие безопасной эксплуатации	В соответствии с графиком	Семёнов Д.И.
7	Проведение ремонта и испытания отопительной системы	Август - сентябрь	Чебыкина Т.А. Семёнов Д.И.
8	Обеспечение противогололёдными материалами	Ноябрь - март	Чебыкина Т.А. Семёнов Д.И.

9	Замена приборов освещения с целью улучшения выполнения требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях и на территории	По необходимости, регулярно	Семёнов Д.И. Соснин А.Л.
10	Обеспечение инвентарём и оборудованием	В течении года	Чебыкина Т.А. Семёнов Д.И.
Санитарные и профилактические мероприятия			
11	Обеспечение всех структурных подразделений аптечками первой медицинской помощи	В течении года	Семёнов Д.И. Колесникова М.А.
12	Организация прохождения медицинских осмотров работников	В соответствии с графиком	Колесникова М.А.
Мероприятия по обеспечению СИЗ			
13	Обеспечение работников спецодеждой и обувью	1 раз в год	Чебыкина Т.А. Семёнов Д.И.
14	Выдача мыла и прочих средств обеззараживания	В течении года	Семёнов Д.И.
15	Выдача средств защиты от поражения электрическим током, средств защиты органов дыхания	В течении года	Семёнов Д.И.
Пожарная безопасность			
16	Обеспечение средствами пожаротушения	В течении года	Соловьёв Р.А.
17	Организация обучения мерам пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации	В соответствии с графиком	Семёнов Д.И. Тошова Н.В. Соловьёв Р.А.
18	Проверка сохранности и исправности противопожарных средств	1 раз в 3 месяца	Соловьёв Р.А.



Директор
ГБУ «Житниковский детский дом»
Председатель
Профсоюзного комитета

Чебыкина Чебыкина Т.А.

Несмянова Несмянова О.А.

Государственное бюджетное учреждение
для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей
«Житниковский детский дом»

**НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ
ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РАБОТНИКАМ**

с. Житниковское, 2017 г.

№ п/п	Должность	СИЗ	Кол-во на единицу, шт.	Кол-во штат. Единиц.	Итого СИЗ	Срок выдачи	Основание выдачи			
1	Медицинская сестра	Косынка или колпак х/б	4		8	2 года	п.1 Приложение №2, Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. N 65 "О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви"			
		Полотенце	4	2	8	2 года				
		Халат хлопчатобумажный белый	4		4	2 года				
		Щетка для мытья рук	1		1	дежурная				
2	Сестра-хозяйка	Косынка или колпак х/б	4		4	2 года	п.3 Приложение №2, Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. N 65 "О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви"			
		Полотенце	4	1	4	2 года				
		Халат хлопчатобумажный белый	4		4	2 года				
		Щетка для мытья рук	1		1	дежурная				
3	Воспитатель	Косынка или колпак х/б	4		96	2 года	п.1 Приложение №2, Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. N 65 "О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви"			
		Полотенце	4		96	2 года				
		Халат хлопчатобумажный белый	4	24	96	2 года				
		Щетка для мытья рук	1		5	дежурная				
4	Оператор котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм для защиты от повышенных температур	1		5	1 год	п. 56, Приложение, Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"			
		Перчатки для защиты от повышенных температур	12		60	1 год				
		Перчатки для защиты от повышенных температур	2		10	1 год				
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	1		5	до износа				
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1		5	до износа				
		Куртка на утеплителем прокладке	1	5	5	2 года				
		Каска защитная	1		5	2 года				
		Сапоги непромокаемые ботинки кожаные	1		5	1 год				
		5	Наладчик по измерительным приборам и автоматам	Комбинезон хлопчатобумажный	1			1	1 год	п. 68 Приложение №1, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"
				Сапоги непромокаемые	1	1		1	1,5 года	
Ручавица комбинированная	6				6	1 год				

специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"

п. 151, Приложение, Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам занятых профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"

п. 122, Приложение, Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам занятых профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"

п. 169, Приложение, Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам занятых профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"

п. 88 Приложение №1, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"

п. 2 приложения №1, Приказ Министерства

		1	2 года	3 года
6	<p>Костюм на утепляющей прокладке</p> <p>Сапоги резиновые с вставным утеплителем</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Боты или галоши диэлектрические</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p> <p>Перчатки диэлектрические</p>	1	1	1
		6	6	6
		1	1	1
		1	1	1
		1	1	1
		1	1	1
		1	1	1
		1	1	1
		1	1	1
		1	1	1
1	1	1		
7	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Костюм на утепляющей прокладке</p> <p>Сапоги резиновые с вставным утеплителем</p> <p>Плащ непромокаемый</p>	1	1	1
		6	6	6
		2	2	2
		1	1	1
		1	1	1
		1	1	1
		1	1	1
		1	1	1
		1	1	1
		1	1	1
1	1	1		
8	<p>Водитель автомобиля</p> <p>При управлении грузовым и специальным автомобилем</p>	1	1	1
		1	1	1

	производственных загрязнений и механических воздействий	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Перчатки с полимерным покрытием	1				
1.1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Сапоги резиновые с защитным подноском	Перчатки с полимерным покрытием	1	1	1	1 год	до износа
1.2	Электрик	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Ботинки кожаные с жестким подноском или полуботинки кожаные с жестким подноском или сапоги кожаные с жестким подноском	Галоши или боты диэлектрические	1	1	1	1 год	до износа
		Перчатки диэлектрические	Перчатки с полимерным покрытием или	Перчатки трикотажные с ювенильным покрытием	1	1	1	1 год	до износа
		Очки защитные	Сапоги резиновые с жестким подноском	Каска защитная	1	1	1	1 год	до износа
		Подшлемник под каску	При обслуживании аккумуляторных батарей:						
		Костюм хлопчатобумажный с кислотоустойчивой пропиткой или костюм из смешанных тканей для защиты от растворов кислот и щелочей или	Комбинезон для защиты от токсичных веществ из нетканых материалов		1	1	1	1 год	до износа

		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1		1	1 год	
		Сапоги резиновые с жестким подноском	1		1	1 год	
		Перчатки локтосохранительные	4		4	1 год	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) противоаэрозольное	1		1	до износа	
		На наружных работах и работах в неблагоприятных помещениях зимой дополняются:					
		Костюм (куртка, брюки) на утепляющей прокладке	1		1	2 года	
		Костюм меховой	1		1	5 лет	
		Жилет утепленный	1		1	2 года	
		Белье натуральное утепленное или термобелье	2		2	1 год	
		Перчатки с защитным покрытием	3		3	1 год	
		мороустойкое с шерстяными вкладышами					
		Ботинки кожаные утепленные с жестким подноском или сапоги кожаные утепленные с жестким подноском, или валенки с резиновым низом	1		1	1,5 года	
		Шапка полушерстяная утепленная	1		1	1 год	
13	Сторож	Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1		1	1 год	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1		1	1 год	
		Перчатки с полимерным покрытием	12		12	1 год	
		Плащ прорезиненный	1	4	1	дежурный и	
		Костюм на утепляющей прокладке	1		4	2 года	
		Полушубок	1		1	дежурный и	
		Галоши на валенки	1		4	2 года	
		Валенки	1		4	4 года	
14	Уборщица территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1		1		
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2		2		

п. 163, Приложение, Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"

п. 84 Приложение №1, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"

п. 171, Приложение, Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности,

		Сапоги резиновые с защитным подноском	1		1			занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"
		Перчатки с полимерным покрытием	6		6			п. 30 Приложения №1, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 сентября 2010 г. N 777н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"
		Костюм на утепляющей прокладке	1		1		1 год	
		Сапоги резиновые с вставным утеплителем	1		1		3 года	
15	Пиримакер	Халат хлопчатобумажный белый	1		1		1 год	ОСТ 10 286-2001 Санитарная одежда для работников АПК, НОРМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ, Правила применения и эксплуатации Дата введения 2002-07-01
16	Сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1		1		1 год	п. 148, Приложение, Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сложных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"
		Сапоги резиновые с защитным подноском или сапоги ботинки с защитным подноском	1		1		1 год	
		Перчатки с полимерным покрытием	12		12		1 год	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12		12		1 год	
		Щитки защитный лицевой или очки защитные	1		1		до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1		1		до износа	
		Костюм на утепляющей прокладке	1		1		1,5 года	
		Перчатки шерстяные	2		2		1 год	
		Рукавицы коббинированные	6		6		1 год	
		Сапоги резиновые с вставным утеплителем	1		1		3 года	
17	Запекующий складом	При работе с горючими и смальными материалами: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1		1		1 год	п. 31, Приложение, Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сложных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными

Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами

Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
2	3	4
I. Защитные средства		
Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стеклянной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
Средства гидрофобного действия (оттапливающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, известия, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
3 Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 настоящих Типовых норм	100 мл
4 Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл
5 Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл
6 Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов клещей, насекомых)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0°С) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
II. Очищающие средства		
7 Мыло или жидкие моющие средства в том числе для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах
	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	300 г (мыло туалетное) или 500 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах
для мытья тела		
8 Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клей, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл жидкие моющие средства в дозирующих устройствах
9 Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски,	200 мл

ИЖ
а

		смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
2	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл

Директор
ГБУ «Житниковский детский дом»
Председатель
Профсоюзного комитета



Татьяна А. Чебыкина Чебыкина Т.А.

О.А. Несмиянова - Несмиянова О.А.