

СОГЛАСОВАНО  
Председатель  
первичной профсоюзной ячейки  
МКУ ЦСПСиД



О.А. Андреева

РАССМОТРЕН И УТВЕРЖДЕН  
на общем собрании трудового коллектива  
(протокол от «29» 10 2025 г.  
№ 6 )

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного учреждения  
Центр социальной помощи  
семье и детям

на 2025 - 2028гг.

## СОДЕРЖАНИЕ

Преамбула.....	3
Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Права и обязанности сторон.....	4
Раздел 3. Трудовой договор, обеспечение занятости.....	6
Раздел 4. Форма, система и размер оплаты труда.....	8
Раздел 5. Материальная ответственность работника и работодателя. Порядок взыскания ущерба.....	12
Раздел 6. Социальные гарантии.....	14
Раздел 7. Рабочее время и время отдыха.....	15
Раздел 8. Охрана и безопасность труда.....	16
Раздел 9. Возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью работника.....	22
Раздел 10. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением.....	22
Раздел 11. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.....	23
Раздел 12. Заключительные положения.....	23
Приложение 1. Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества.....	25
Приложение 2. Перечень профессий (должностей) работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.....	26
Приложение 3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.....	27
Приложение 4. Перечень профессий (должностей) работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условия труда.....	28
Приложение 5. Перечень профессий (должностей) работников, которым предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условия труда.....	28
Приложение 6. Перечень профессий (должностей) работников, подлежащих обучению по охране труда.....	29
Приложение 7. Перечень профессий (должностей) работников, обеспечиваемых спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.....	30
Приложение 8. Информированное добровольное согласие на обработку персональных данных о состоянии здоровья работника, полученных в результате диспансеризации (профилактического медицинского осмотра).....	32

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Муниципального казенного учреждения  
Центр социальной помощи семье и детям  
на 2025 - 2028 гг.

город Новокузнецк

«28» октября 2025 года

Работодатель в лице директора Муниципального казенного учреждения Центр социальной помощи семье и детям (МКУ ЦСПСиД; далее по тексту – учреждение, работодатель) Янченко Марины Александровны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице представителя трудового коллектива Суровой Ирины Михайловны, на основании положений действующего трудового законодательства, Устава учреждения, а также руководствуясь решением общего собрания работников учреждения, закрепленного протоколом № 6 от «28» октября 2025 года, добровольно, на основе равенства сторон трудовых правоотношений, заключили настоящий коллективный договор о нижеследующем:

### Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны признают, что коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем, его нормы обязательны для применения в трудовом коллективе учреждения.

1.2. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов коллективного договора с момента вступления их в законную силу.

В случае если нормативными актами положение работников ухудшается, то действуют условия коллективного договора.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представителя трудового коллектива и руководителя первичной профсоюзной ячейки учреждения.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен на три года, вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами.

Стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:  
изменения наименования учреждения;  
расторжения трудового договора с руководителем учреждения;  
реорганизации учреждения в форме преобразования;

при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – в течение всего срока реорганизации;  
 при ликвидации учреждения – в течение всего срока проведения ликвидации;  
 при смене формы собственности учреждения – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

## Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

### 2.1. Основные права и обязанности работников:

#### 2.1.1. Работники имеют право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

предоставление работы, предусмотренной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

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

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (вступившее в законную силу решение суда в отношении работодателя);

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### 2.1.2. Работники обязаны:

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

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья работников, воспитанников, сохранности имущества Работодателя.

### 2.2. Основные права и обязанности Работодателя:

### 2.2.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

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 учреждения, требований охраны труда;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

### 2.2.2. Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности с учётом квалификации, выполнения норм труда, выполнения плановых показателей учреждения;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2.2.3. По письменному заявлению работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и др.). Копии документов, связанных с работой, должны быть надлежащим образом заверены и предоставляться работнику безвозмездно.

2.2.4. Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) у данного работодателя предоставляются работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

### Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора – соглашения между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в учреждении.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в трудовом договоре, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

3.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

В приказе о приеме на работу указываются профессия (должность) в соответствии с профессиональной квалификационной группой, место работы, дата начала работы. В случае если заключается срочный трудовой договор, – дата окончания работы.

3.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, предусматриваются условия о неразглашении охраняемой законом тайны (сведения, составляющие профессиональную,

коммерческую, служебную и иную охраняемую федеральными законами тайну, а также сведения, ставшие известными работнику в связи с исполнением должностных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство).

3.5. По соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

3.6. Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.8. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

3.9. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

3.10. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. В случаях получения общего образования, либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

3.11. Обязательным предварительным (при заключении трудового договора) и периодическим (один раз в год) медицинским осмотрам (обследования) подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также все работники учреждения в соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

3.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.13. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.14. Общими основаниями прекращения трудового договора (статья 77 Трудового кодекса Российской Федерации) являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.15. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

#### Раздел 4. ФОРМА, СИСТЕМА И РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Работодателем гарантирована месячная заработная плата работнику, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, трудовые обязанности, не ниже минимального размера оплаты труда.

4.2. Заработная плата работников учреждения (без учета стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы работников учреждений (без учета стимулирующих

выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.3. Заработная плата работников учреждения, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

4.4. Индексация заработной платы работников учреждений производится в порядке, установленном трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Коллегии Администрации Кемеровской области – Кузбасса и муниципальными правовыми актами Новокузнецкого городского округа.

4.5. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по занимаемой должности соответствуют уровню профессиональной квалификационной группы.

4.6. Выплаты работникам, занятым на работах с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, устанавливаются в размере 15 процентов от должностного оклада.

4.7. Работникам учреждения устанавливается выплата за непрерывный стаж работы в следующем размере: выплата за непрерывный стаж работы в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада) всем работникам учреждения, включая совместителей.

Выплата за непрерывный стаж работы является гарантированной выплатой.

4.8. Ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждениях социального обслуживания населения: ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждении социального обслуживания населения в размере 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата осуществляется по основной занимаемой должности в соответствии с установленной нагрузкой, но не более одной ставки.

Работникам, занимающим штатные должности по совместительству, указанная выплата не выплачивается.

Выплата устанавливается с начислением районного коэффициента.

Ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждении социального обслуживания населения является гарантированной выплатой.

4.9. В целях поощрения работников за выполненную работу, в учреждении в пределах выделенных бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета в бюджете Новокузнецкого городского округа, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, могут устанавливаться стимулирующие выплаты:

- выплаты за непрерывный стаж работы;
- ежемесячная специальная стимулирующая выплата за работу в учреждениях социального обслуживания населения;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

4.10. Работникам учреждения, имеющим почетные звания Российской Федерации «Заслуженный» или ученую степень доктора наук, может устанавливаться стимулирующая выплата в размере 20 процентов должностного оклада.

Работникам учреждения, имеющим нагрудный знак «Отличник социально-трудовой сферы», «Отличник здравоохранения», «Почетный работник образования», нагрудные знаки других отраслей социальной сферы (спорт, культура) или имеющим ученую степень кандидата наук, устанавливается стимулирующая выплата в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.11. В качестве поощрительных выплат стимулирующего характера (при наличии экономии фонда оплаты труда) в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации, сотрудник может быть поощрен:

4.11.1. к государственным или профессиональным праздникам и к юбилейным датам учреждения, в случае, если сотрудник проработал в учреждении не менее 6 календарных месяцев в размере не более 1 должностного оклада;

4.11.2. к юбилейным датам (45, 50, 55, 60, 65, 70 лет), если сотрудник отработал в учреждении не менее 1 календарного года;

4.11.3. при награждении работника:

а) медалью разных уровней и достоинств – 4598 рублей (в том числе НДФЛ 598 рублей);

б) почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты населения Кузбасса, Главы города – 3449 рублей (в том числе НДФЛ 449 рублей); почетной грамотой Комитета социальной защиты администрации города Новокузнецка, администрации Кузнецкого, Куйбышевского, Центрального района, МКУ ЦСПСиД, иными почетными грамотами вышестоящих организаций – 2299 рублей (в том числе НДФЛ 299 рублей);

в) благодарственными письмами Министерства труда и социальной защиты населения Кузбасса, Главы города – 2299 рублей (в том числе НДФЛ 299 рублей); благодарственными письмами Комитета социальной защиты администрации города Новокузнецка, администрации Кузнецкого, Куйбышевского, Центрального районов, МКУ ЦСПСиД, иными благодарственными письмами вышестоящих организаций – 1150 рублей (в том числе НДФЛ 150 рублей);

г) при размещении на доске почета Комитета социальной защиты администрации города Новокузнецка – 1724 рубля (в том числе НДФЛ 224 рубля).

4.12. В случае если сотрудник при награждении получил дополнительную выплату не из фонда оплаты труда учреждения, то поощрительные выплаты, указанные в подпункте 4.11, учреждением по тому же награждению не выплачиваются.

4.13. Работникам учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований устанавливаются стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, и стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ.

Данные выплаты работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения и на основании утвержденных критериев оценки.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам ежемесячно по итогам работы за фактически отработанный период (месяц).

Директор учреждения вправе отменить стимулирующие выплаты работникам при наличии дисциплинарных проступков или при ухудшении показателей деятельности.

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ не устанавливаются в случае возникновения чрезвычайных ситуаций в учреждении по вине работника (за исключением аварий техногенного и природного характера, форс-мажорных обстоятельств).

Материальное поощрение производится только при выполнении работником своих должностных обязанностей по результату труда на основании оценки по разработанным и утвержденным критериям.

Стимулирование осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

Премирование осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда. Премирование осуществляется при безупречном исполнении работниками своих должностных обязанностей и отсутствии дисциплинарных взысканий.

4.14. Работникам учреждения производится выплата за работу в ночное время; за каждый час работы в ночное время часовая ставка заработной платы повышается на 50 процентов по сравнению с установленной за работу в обычных условиях.

4.15. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.16. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Перечень совмещаемых профессий (должностей) установлен локальным нормативным актом.

Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.17. Работникам учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – расширение зоны обслуживания.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.18. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

4.19. Перед выплатой заработной платы работодатель обязан в письменной форме, путем выдачи расчетного листка, извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.20. Заработная плата выплачивается путем перечисления на лицевой счет Работника, открытый в кредитной организации, указанной в заявлении Работника, два раза в месяц:

- первая часть заработной платы выплачивается 30 (31) числа текущего месяца;
- вторая часть заработной платы (окончательный расчет за прошедший месяц) 15 числа месяца, следующего за расчетным.

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

4.17. Работодатель вправе по согласованию с работником направить его на обучение (курсы, семинары, тренинги и т.д.), организованные специальными обучающими организациями на платной основе с целью повышения профессионального уровня работника, получения им дополнительного образования, специальности и т.д.

При направлении на обучение с отрывом от работы за работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

4.21. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача

заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

4.22. Вопросы оплаты труда в учреждении регламентированы также локальными нормативными актами – Положением об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения Центр социальной помощи семье и детям и Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального казенного учреждения Центр социальной помощи семье и детям.

## Раздел 5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ. ПОРЯДОК ВЗЫСКАНИЯ УЩЕРБА

5.1. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности, внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется работодателю, работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

5.2. На работника возлагается полная материальная ответственность, которая состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Прямой действительный ущерб – реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- 1) когда в соответствии с Трудовым кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

5.2.1. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

5.2.2 Работодатель обязан установить размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения.

5.2.3. Работодатель создает комиссию с участием соответствующих специалистов и проводит проверку, по результатам которой выносит решение о возмещении ущерба конкретными работниками.

5.2.4. Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

5.3. Порядок взыскания ущерба.

5.3.1. Взыскание с виновного работника производится по приказу директора, который подлежит изданию не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Взыскание суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка работника, производится по приказу директора.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

5.3.2. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей.

В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

5.3.3. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

5.3.4. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

5.3.5. Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

5.3.6. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

5.4. Материальная ответственность причиненного работодателю ущерба устанавливается трудовым договором или договором о полной индивидуальной материальной ответственности.

Перечень профессий (должностей) и работ, выполняемых работниками, с которыми работодатель вправе заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, установлен в Приложении 1 к настоящему коллективному договору.

## Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1 Работодатель обязуется обеспечить своевременное и полное предоставление:

- в органы Пенсионного фонда Российской Федерации достоверных сведений о стаже, зарработке и страховых взносах работников предприятия;
- в фонд социального страхования сведения информации по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по расходам на выплату страхового обеспечения.

6.2. Работодатель гарантирует своевременное перечисление страховых взносов, определенных законодательством.

6.3. В соответствии с положениями статьи 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации работникам гарантируется право на прохождение диспансеризации.

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

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Документом, подтверждающим отсутствие работника на работе в согласованный (согласованные) с Работодателем день (дни) по причине прохождения диспансеризации, стороны настоящего коллективного договора признают справку (иной документ), выдаваемую учреждением здравоохранения (в том числе частным), заверенную подписью уполномоченного должностного лица и печатью учреждения здравоохранения, с обязательным указанием на прохождение работником диспансеризации.

В случае если в выданном учреждением здравоохранения подтверждающем документе содержатся сведения относительно состояния здоровья работника (результаты анализов, обследований и/или медицинских процедур, диагностики и т.п.), работник передает работодателю вместе с подтверждающим документом информированное добровольное согласие на обработку персональных данных о состоянии здоровья.

При отказе работника от передачи работодателю согласия на обработку персональных данных о состоянии здоровья работодатель не вправе принимать от работника подтверждающий документ, содержащий сведения относительно состояния здоровья работника, следовательно, уважительная причина отсутствия работника на работе не будет являться документально подтвержденной.

Информированное добровольное согласие на обработку персональных данных о состоянии здоровья приобщается к личному делу работника, относится к категории документов для служебного пользования. Форма информированного добровольного согласия согласована сторонами коллективного договора в Приложении 8.

## Раздел 7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. В соответствии со ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Время начала и окончания рабочего дня (смены), в том числе для отдельных работников, продолжительность ежедневной работы, продолжительность перерыва для отдыха и питания и т.п. вопросы о трудовом распорядке определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.2. Режим работы структурных подразделений учреждения устанавливается в соответствующих локальных нормативных актах.

7.3. В соответствии со ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

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

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм.

7.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для отдельных работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда в соответствии с Приложением 2 к настоящему коллективному договору.

7.5. Общими выходными днями для работников учреждения являются суббота и воскресенье. Нерабочие праздничные дни установлены Трудовым кодексом Российской Федерации.

Для работников учреждения, чья работа носит сменный характер, график сменности утверждается директором.

7.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, за исключением работников со сменным графиком работы, т.к. продолжительность рабочего дня такого работника учтена при составлении графика сменности с соблюдением установленной нормы рабочего времени.

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

7.8. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

7.9. Временем отдыха считается время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей.

Видами времени отдыха в соответствии со статьей 107 Трудового кодекса Российской Федерации являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

7.10. В течение рабочего дня работникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут; некоторым категориям работников перерыв устанавливается на рабочем месте. Перечень таких работников определен локальным нормативным актом.

7.11. Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников учреждения.

7.12. Отдельным работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень профессий (должностей) работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, установлен в Приложении 3 к настоящему коллективному договору.

7.13. 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.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

7.14. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье в учреждении;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

7.15. Работникам предоставляется следующие дополнительные отпуска без сохранения заработной платы:

- а) отцу в случае рождения ребенка – один календарный день (в день выписки ребенка из роддома);
- б) в случае свадьбы работника/детей работника – два календарных дня;
- в) в случае смерти близкого родственника (супруг (супруга), собственные родители, родители супруга (супруги), дети) – три календарных дня.

## Раздел 8. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

8.1. 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.

8.2. Работодатель обязуется 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 и выдачу средств индивидуальной защиты, 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 в учреждении, 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;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, 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 в учреждении, 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 содействие в доставке работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию на транспорте скорой/неотложной медицинской помощи в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

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, имеющих 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 представителя трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых 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.

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

#### 8.3. Работодатель имеет право:

использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

вести электронный документооборот в области охраны труда;

предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны 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, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

8.4. Работодатель обязуется ежегодно выделять не менее 0,2% от внебюджетных источников и средств местного бюджета на финансирование мероприятия по охране труда.

Работодатель обязуется предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (Приложение 4 к настоящему коллективному договору), следующие компенсации:

- выплата 20% от должностного оклада за работу с опасными для здоровья тяжелыми условиями труда (класс 3.2);

- дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск (Приложение 5 к настоящему коллективному договору).

#### 8.5. 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;

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, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

обучение по охране труда за счет средств работодателя;

дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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 гарантий и компенсаций устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

#### 8.6. Работники обязаны:

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;

незамедлительно ставить 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 Трудового кодекса Российской Федерации, 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.

8.7. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

8.8. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.9. Перечень профессий (должностей) работников, подлежащих обучению охране труда, установлен в Приложении 6 к настоящему коллективному договору.

Перечень профессий (должностей) работников, обеспечиваемых спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, установлен в Приложении 7 к настоящему коллективному договору.

8.10. Расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев осуществляется в порядке, установленном главой 36.1 Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами в сфере охраны труда, локальными нормативными актами Работодателя.

## Раздел 9. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЖИЗНИ ИЛИ ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

Учреждение несет ответственность за вред, причиненный жизни или здоровью работников увечьем либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает наступивший вред в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## Раздел 10. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

10.1. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (в соответствии со статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации). Гарантии и компенсации предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

10.2. По соглашению работодателя и работника к дополнительным отпускам могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

10.3. Согласно статье 177 Трудового кодекса Российской Федерации, работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

10.4. Лицам, допущенным к вступительным экзаменам в аспирантуру, предоставляются отпуска продолжительностью тридцать календарных дней для подготовки к экзаменам и их сдачи с сохранением средней заработной платы по месту работы.

10.5. Освобождение от работы лиц, принятых в очную аспирантуру, производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

10.6. Аспиранты, обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право на ежегодные дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью тридцать календарных дней с сохранением среднего заработка.

10.7. Аспиранты, обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право на один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере пятидесяти процентов получаемой заработной платы, но не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Работодатель вправе предоставлять аспирантам по их желанию на четвертом году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

## Раздел 11. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

11.1. Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Примирительные процедуры – рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

День начала коллективного трудового спора – день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со статьей 400 Трудового кодекса Российской Федерации своего решения.

11.2. При наличии у работника вопросов или разногласий относительно порядка и условий исполнения им своих трудовых обязанностей он должен обратиться к своему непосредственному руководителю либо представителю трудового коллектива или председателю первичной профсоюзной ячейки в учреждении с тем, чтобы получить необходимые и достаточные разъяснения.

11.3. При невозможности разрешить трудовой спор путем переговоров, реализации примирительных процедур, он подлежит рассмотрению в порядке, установленном трудовым законодательством.

§

## Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Коллективный договор, заключенный на общем собрании работников Муниципального казенного учреждения Центр социальной помощи семье и детям 20.06.2022 г. (протокол №5) на период 2022-2025гг., с момента заключения настоящего коллективного договора признается утратившим силу.

12.2. Настоящий коллективный договор заключен на срок три года, вступает в силу с момента его подписания обеими сторонами и действует до заключения нового коллективного договора.

12.3. По взаимному соглашению сторон действие коллективного договора может быть продлено на срок не более трех лет.

Текст коллективного договора по взаимному соглашению сторон может быть изменен, дополнен. При этом изменения не должны ухудшать условия труда и нарушать социальные гарантии работников, установленные действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

12.4. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

Изменения и дополнения коллективного договора оформляются в простой письменной форме в виде дополнительных соглашений, подписываются полномочными представителями обеих сторон, и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

12.5. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

До истечения срока действия коллективный договор может быть аннулирован или изменен только по взаимному соглашению сторон.

12.6. Толкование и разъяснение положений коллективного договора осуществляется по взаимному соглашению сторон. Разъяснения по вопросам применения настоящего коллективного договора, даваемые в одностороннем порядке, не имеют юридической силы.

12.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

12.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение десяти дней после его подписания. Для этого коллективный договор размещается на сайте учреждения ответственным работником.

12.9. Контроль над исполнением коллективного договора осуществляют обе его стороны, а также уполномоченный орган исполнительной власти.

Стороны ежегодно отчитываются об исполнении условий коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

12.10. Ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля над соблюдением коллективного договора устанавливается в соответствии со статьями 54, 55 Трудового кодекса Российской Федерации.

12.11. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий государственный орган в течение семи дней со дня подписания (статья 50 Трудового кодекса Российской Федерации). Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.12. Коллективный договор рассмотрен и утвержден «28» октября 2025 года на общем собрании работников Муниципального казенного учреждения Центр социальной помощи семье и детям.

## ПОДПИСИ СТОРОН

Представитель работодателя:  
Директор МКУ ЦСПСиД

  
\_\_\_\_\_  
М.А. Янченко



Представитель работников:  
Представитель трудового коллектива

  
\_\_\_\_\_  
И.М. Сурова

Перечень  
должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками,  
с которыми работодатель может заключать письменные договоры  
о полной индивидуальной материальной ответственности  
за недостачу вверенного имущества

Перечень профессий (должностей) работников:

Кассир, кладовщик, заведующий хозяйством, заведующий складом, шеф-повар, машинист по стирке и ремонту спецодежды.

Перечень работ

Работы:

1. По купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации);
2. По приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже (реализации) товаров, продукции и услуг (в том числе не через кассу, через кассу, без кассы через продавца);
3. По приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, базах, в кладовых, пунктах, отделениях, на участках, в других организациях и подразделениях; по выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся в детских организациях;
4. По выдаче на прокат населению предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей.

Разработано:  
Юрисконсульт  С.Е. Лунева

Приложение 2  
к коллективному договору МКУ ЦСПСиД на 2025-2028 гг.,  
утвержденному на общем собрании трудового коллектива  
(протокол от «29» 10 2025г.  
№ 6 )

Перечень  
профессий (должностей) работников,  
которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени

№ п/п	Наименование должности	Количество часов в неделю
1	Логопед	36
2	Медицинская сестра	не более 39
3	Медицинская сестра диетическая	не более 39

Разработано:  
Юрисконсульт  С.Е. Лунева

Приложение 3  
к коллективному договору МКУ ЦСПСиД на 2025-2028 гг.,  
утвержденному на общем собрании трудового коллектива  
(протокол от «29» 10 2025г.  
№ 6 )

Перечень  
должностей работников с ненормированным рабочим днем,  
которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Должность	Количество календарных дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
1	Директор	7
2	Заместитель директора	5
3	Главный бухгалтер	5
4	Заведующий отделением	4
5	Специалист по социальной работе	3
6	Психолог (различной квалификации)	3
7	Водитель	3

Разработано:  С.Е. Лулева  
Юрисконсульт \_\_\_\_\_

Приложение 4  
к коллективному договору МКУ ЦСПСиД на 2025-2028 гг.,  
утвержденному на общем собрании трудового коллектива  
(протокол от «29» 10 2025г.  
№ 6 )

Перечень  
профессий (должностей) работников,  
занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными  
и иными особыми условиями труда

№ п/п	Должность	Количество штатных единиц	Класс/степень вредности
1	Повар	2	3.2

Разработано:  
Юрисконсульт  С.Е. Лунева

Приложение 5  
к коллективному договору МКУ ЦСПСиД на 2025-2028 гг.,  
утвержденному на общем собрании трудового коллектива  
(протокол от «29» 10 2025г.  
№ 6 )

Перечень  
профессий (должностей) работников, которым предоставляется дополнительный  
ежегодный оплачиваемый отпуск за работу на тяжелых работах,  
работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

№ п/п	Должность	Количество дополнительных дней (календарных)
1	Повар	7

Разработано:  
Юрисконсульт  С.Е. Лунева

Приложение 6  
к коллективному договору МКУ ЦПСИД на 2025-2028 гг.,  
утвержденному на общем собрании трудового коллектива  
(протокол от «28» 10 2025г.  
№ 6 )

Перечень  
профессий (должностей) работников,  
подлежащих обучению охране труда

Директор – 1 чел.  
Заместитель директора – 2 чел.  
Специалист по охране труда – 1 чел.  
Главный бухгалтер – 1 чел.  
Начальник отдела кадров – 1 чел.  
Заведующий хозяйством – 1 чел.  
Заведующий складом – 1 чел.  
Заведующие отделениями – 6 чел.

Разработано:

Специалист по охране труда  К.А. Вознюк

**Перечень  
профессий (должностей) работников,  
обеспечиваемых спецодеждой, спецобувью  
и другими средствами индивидуальной защиты**

№ п/п	Должность	Наименование СИЗ	Кол-во на год
1	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
2	Уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
3	Заведующий хозяйством Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 компл. 1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
4	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 компл. 1 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Головной убор (косынка)	2 шт.
5	Машинист по стирке	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комп. 1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
6	Медицинская сестра (различной специализации)	Хлопчатобумажный халат	2 шт.
		Костюм (футболка, брюки)	1 шт.
7	Шеф-повар	Костюм (футболка, брюки) или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Головной убор (косынка, колпак)	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
8	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Головной убор (косынка, колпак)	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
9	Плотник	Костюм (футболка, брюки) или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием	12 пар до износа
		Очки защитные	до износа
		Наплечники защитные	дежурные
10	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
11	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
12	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 пар
13	Уборщик служебных помещений  Помощник воспитателя	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (брюки, футболка)	1 шт.
		халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Куртка рабочая	1 шт.
14	Слесарь по ремонту электрооборудований	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Очки защитные	
		Средство индивид защиты органов дыхания фильтрующее	до износа

Разработано:

Специалист по охране труда  К.А. Вознюк

Приложение 8  
к коллективному договору МКУ ЦСПСиД на 2025-2028гг.,  
утвержденному на общем собрании трудового коллектива  
(протокол от «29» 10 2025г.  
№ 6 )

Информированное добровольное согласие  
на обработку персональных данных о состоянии здоровья работника,  
полученных в результате диспансеризации  
(профилактического медицинского осмотра)

г. Новокузнецк

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Я, \_\_\_\_\_,  
(фамилия, имя, отчество (при наличии) полностью)

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ года рождения, зарегистрированный (-ая) по адресу:

\_\_\_\_\_ (адрес места жительства работника)

паспорт серии \_\_\_\_\_ номер \_\_\_\_\_ выдан \_\_\_\_\_,  
(наименование органа, выдавшего документ, дата выдачи)

в соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» настоящим даю свое информированное добровольное согласие на обработку персональных данных о состоянии моего здоровья, полученных в результате диспансеризации (профилактического медицинского осмотра), муниципальному казенному учреждению Центр социальной помощи семье и детям (далее по тексту – Оператор), а равно его уполномоченными должностными лицами, в том числе на:

получение, обработку, хранение, использование моих персональных данных, содержащихся в медицинских документах, подтверждающих прохождение мной диспансеризации (профилактического медицинского осмотра), содержащих данные о состоянии моего здоровья, включая: результаты анкетирования, антропометрии, опроса и осмотра (консультаций) врачами-специалистами, лабораторных, функциональных и инструментальных исследований (медицинских вмешательств), иных медицинских мероприятий, проводимых в рамках диспансеризации (профилактического медицинского осмотра); диагнозы; реквизиты полиса ОМС (ДМС), страховой номер индивидуального лицевого счета в Пенсионном фонде России (СНИЛС); сведения о перенесенных/переносимых мной заболеваниях.

Предоставляю Оператору право осуществлять все действия (операции) с моими персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, обновление, изменение, использование, обезличивание, блокирование, уничтожение. Оператор вправе обрабатывать мои персональные данные, посредством внесения их в электронную базу данных, включения в списки (реестры) и отчетные формы, предусмотренные документами, регламентирующими предоставление отчетных данных (документов).

Я оставляю за собой право отозвать свое согласие посредством составления и направления Оператору соответствующего письменного документа, который может быть направлен мной в адрес Оператора по почте заказным письмом с уведомлением о вручении либо вручен лично под расписку представителю Оператора. В случае получения моего письменного заявления об отзыве настоящего согласия на обработку персональных данных, Оператор обязан прекратить их обработку в течение периода времени, необходимого для завершения обработки.

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(личная подпись)

(расшифровка)

Согласие принял:

(должность)

(личная подпись)

(расшифровка)

Дата принятия: « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.