

344 63 му

Представитель работодателя  
Директор ГБУ ЦССВ  
«Центральный»

Представитель работников  
Председатель профсоюзной  
организации  
ГБУ ЦССВ «Центральный»



Т.Ю.Телегина  
2024 г.



В. В. Калашникова  
2024 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения города Москвы  
Центр содействия семейному воспитанию «Центральный»  
Департамента труда и социальной защиты населения  
города Москвы  
на 15.08.2024 – 14.08.2027 гг.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
№ 344 от 16.08.2024 г.

*е. Явочкина*



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении города Москвы Центр содействия семейному воспитанию «Центральный» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 – 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сторонами Договора являются: Государственное бюджетное учреждение города Москвы Центр содействия семейному воспитанию «Центральный» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (ГБУ ЦССВ «Центральный», далее – Учреждение), в лице директора ГБУ ЦССВ «Центральный» Телегиной Татьяны Юрьевны, действующей на основании Устава, и работниками в лице Председателя профсоюзной организации ГБУ ЦССВ «Центральный» заведующего складом административно-хозяйственного отдела Калашниковой Елены Викторовны, действующего на основании Устава Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, с другой стороны.

Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

## 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда.

2.2. Формы и системы оплаты труда, механизм регулирования оплаты труда определяется Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центр содействия семейному воспитанию «Центральный» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы. Система оплаты труда включает в себя должностной оклад работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Размеры должностных окладов работников представляют собой базовый оклад/ставку, умноженный на повышающий коэффициент, установленный для соответствующей профессионально-квалификационной группы и уровня образования.

2.4. Выплаты компенсационного характера работникам производятся в порядке и размерах, установленных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, иными правовыми актами города Москвы, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами (соглашениями).

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, иными правовыми актами города Москвы.

2.6. Перечень и предельные размеры выплат компенсационного характера утверждаются органами исполнительной власти города Москвы для подведомственных государственных учреждений с учетом мнения профкома, являются обязательной составной частью Положения об оплате работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центр содействия семейному воспитанию «Центральный» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.

2.7. Конкретные размеры компенсационных выплат каждому работнику



устанавливаются трудовым договором и приказом директора Учреждения.

2.8. В целях повышения мотивации качества работы и поощрения за результаты труда в учреждении могут применяться следующие виды стимулирующих выплат:

- за стаж работы (выслугу лет);
- за качество, интенсивность и высокие результаты работы, сложность и напряженность в работе;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за ученую степень;
- стимулирующие выплаты молодым специалистам;
- иные выплаты стимулирующего характера, определённые Положением об оплате работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центр содействия семейному воспитанию «Центральный» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.

2.9. Перечень стимулирующих выплат установленных пунктом 2.8 настоящего договора, видов и их рекомендуемые размеры устанавливаются органом исполнительной власти города Москвы для подведомственных государственных учреждений – Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, содержащими нормы трудового права, городскими отраслевыми соглашениями с учетом уставных задач государственных учреждений, показателей эффективности их работы, необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится.

2.10. Количественные и качественные показатели, применяемые для определения конкретного размера стимулирующих выплат, устанавливаются коллективным договором, приказом руководителя государственного учреждения с учетом мнения профкома на основе единой методики, разрабатываемой органом исполнительной власти города Москвы в отношении подведомственных государственных учреждений и с учетом мнения профкома.

2.11. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера за эффективность и качество работы определяется на основании оценочных листов работников.

2.12. Количественные и качественные показатели, применяемые для определения конкретного размера стимулирующих выплат, устанавливаются коллективным договором и Положением о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центр содействия семейному воспитанию «Центральный» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.

2.13. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и в порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

2.14. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца:

- оплата за первую половину месяца – до 20 числа текущего месяца,
- окончательный расчет за месяц – по 5 число следующего месяца.

2.15. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и нерабочими праздничными днями выплаты производятся накануне.

2.16. Учитывая перечисление заработной платы на банковские карты работников, согласно их заявлений, работодатель определяет следующий порядок выдачи работникам расчетного листка:

- по заявлению работника в срок до 3 (трех) рабочих дней после поступления заработной платы за вторую половину месяца на банковские карты работников, извещение о составных частях заработной платы (расчетный листок) направляется на электронную почту работника, указанную в заявлении;

- на руки, при личном обращении в бухгалтерию ГБУ ЦССВ «Центральный» после поступления заработной платы за вторую половину месяца на банковскую карту работника.

2.17. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся



работнику за период со дня задержки до дня фактической ее выплаты, работникам выплачивается компенсация в порядке и в размере, определенном ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата за сверхурочную работу, время простоя не по вине работников, за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации. Суммы расходов на выплату за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере и являются частью заработной платы работников.

2.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

2.19. Компенсация выплачивается независимо от того, по каким причинам работник увольняется. Учреждение обязано компенсировать неиспользованный отпуск, включая работников, которые уволились до окончания испытательного срока.

2.20. Повышение (индексация) должностных окладов работников производится в соответствии с Федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами города Москвы.

2.21. Назначение и отмена доплат отдельным категориям работников производится в соответствии с приказом Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы и приказом по учреждению.

2.22. Оплата труда работников учреждения регулируется Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центр содействия семейному воспитанию «Центральный» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы и конкретизируется в трудовых договорах и (или) дополнительных соглашениях к ним с конкретным работником, с учётом оснований для выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от занимаемой должности.

2.23. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами города Москвы, коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения, учитывающими рекомендации учредителя.

### 3. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочего времени и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков, определяются Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центр содействия семейному воспитанию «Центральный» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее – Правила внутреннего трудового распорядка).

3.2. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается в порядке и в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.3. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, а в других случаях – с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома 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, в том числе:

инвалидов;

женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста;

родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом;



работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;

родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае если другой родитель мобилизован или служит по контракту в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет.

### 3.4. Рабочее время.

3.4.1. Учёт времени явки на работу и ухода с работы ведётся в каждом подразделении учреждения путём ведения Табеля учёта рабочего времени. Работники обязаны фиксировать время начала и окончания работы ежедневно в Книге учёта рабочего времени.

3.4.2. В рабочее время работник учреждения обязан находиться на своём рабочем месте.

3.4.3. В случае исполнения трудовой функции вне рабочего места по согласованию с непосредственным руководителем, работник фиксирует время убытия и время прибытия в Книге учёта разъездов.

3.4.4. В случае необходимости исполнения обязанностей вне рабочего места с начала рабочего дня, работник делает соответствующую запись накануне.

### 3.5. Отпуск.

3.5.1. Время и продолжительность основного отпуска, порядок их предоставления и оплаты, основания переноса и продления отпуска, разделения отпуска на части и отзыв работника из отпуска, предоставление отпуска без сохранения заработной платы и предоставление отпуска с последующим увольнением определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.5.3. При составлении графика отпусков учитывается право работников на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя, или в иные периоды, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.5.4. При наличии уважительных причин отпуск может быть перенесен на другой период по инициативе одной из сторон трудового договора. При изменении даты отпуска работником предоставляется соответствующее заявление на имя руководителя с указанием уважительной причины.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом



отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.5.5. Если работодатель не соблюдает требование законодательства о предоставлении отпуска отдельным категориям работников в удобное для них время либо нарушает утвержденный график отпусков, работники вправе обратиться за защитой в органы по рассмотрению трудовых споров – комиссию по трудовым спорам или суд, в порядке, предусмотренном главой 60 ТК РФ.

3.6. Предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, помимо перечисленных в части первой ст. 116 ТК РФ, устанавливается только федеральными законами.

3.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск по желанию работника в удобное для него время предоставляется в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором, следующим категориям работников:

Категория работников	Период предоставления отпуска	Документальное обоснование	Норма
Работники в возрасте до 18 лет	Удобное для работника время, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя	Паспорт гражданина РФ, заявление работника	Статья 267, абз. 3 ч. 3 ст. 122 ТК РФ, п. п. 1, 4 Положения о паспорте гражданина РФ (утв. Постановлением Правительства РФ от 08.07.1997 г. № 828)
Работники имеющих трех и более детей в возрасте до 12 лет	Удобное для работника время	Свидетельства о рождении детей, заявление работника	Статья 262.2 ТК РФ
Женщины	Перед началом отпуска по беременности и родам или непосредственно после него, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя	Справка медицинской организации, подтверждающая беременность, листок нетрудоспособности по беременности и родам, заявление работницы	Абзац 2 ч. 3 ст. 122, ст. 260 ТК РФ, п. 46 Порядка выдачи листков нетрудоспособности (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 г. № 624н), письмо Роструда от 18.03.2008 г. № 659-6-0
	Непосредственно после окончания отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у данного работодателя	Приказ о предоставлении отпуска по уходу за ребенком, заявление работницы	
Мужья, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам	Период нахождения жены в отпуске по беременности и родам. Отпуск предоставляется независимо от времени непрерывной работы супруга у данного работодателя	Справка с места работы супруги, подтверждающая, что она находится в отпуске по беременности и родам, свидетельство о браке, заявление супруга	Часть 4 ст. 123 ТК РФ, ст. 30 Федерального закона от 15.11.1997 г. № 143-ФЗ
Работник, усыновивший ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев	На период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.	Решение суда об усыновлении ребенка, заявление работника	ст. 257 ТК РФ, ст. 274 ГПК РФ



Один из родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет	Удобное для работника время. Отпуск предоставляется до дня достижения ребенком-инвалидом возраста 18 лет	Справка об установлении инвалидности ребенка Свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка, документ, подтверждающий установление опеки (попечительства) над ребенком Справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя, приемного родителя) о том, что он не воспользовался правом на предоставление отпуска в порядке, предусмотренном ст. 262.1 ТК РФ	Статья 262.1, ч. 4 ст. 123 ТК РФ, ст. ст. 23, 43 Федерального закона от 15.11.1997 г. № 143-ФЗ, ст. 14 Федерального закона от 24.04.2008 г. № 48-ФЗ, п. п. 6, 7 ст. 145, п. 1 ст. 152 СК РФ, Приложение 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 24.11.2010 г. № 1031н
Работники-совместители	Период ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы, в том числе до истечения шести месяцев работы по совместительству	Выписка из графика отпусков (справка) о периоде ежегодного оплачиваемого отпуска с основного места работы	Часть 1 ст. 286 ТК РФ
Ветераны боевых действий	Удобное для работника время	Удостоверение ветерана боевых действий	Подпункт 11 п. 1 ст. 16, пп. 4 п. 2 ст. 16, пп. 3 п. 3 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 г. № 5-ФЗ, п. 1 Инструкции о порядке заполнения, выдачи и учета удостоверения ветерана боевых действий (утв. Постановлением Правительства РФ от 19.12.2003 г. № 763); единый образец бланка удостоверения ветерана боевых действий (утв. Постановлением Правительства РФ от 19.12.2003 г. № 763)
Супруги военнослужащих (в том числе призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ или войска национальной гвардии Российской Федерации)	Время отпуска супруга-военнослужащего	Свидетельство о заключении брака, документ, подтверждающий предоставление отпуска супругу – военнослужащему (например, справка с места службы, выписка из графика отпусков, копия приказа на отпуск)	Статья 30 Федерального закона от 15.11.1997 г. № 143-ФЗ, п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"
Работники,	В удобное для работника	Приказ об отзыве	Часть 2 ст. 125 ТК РФ



отозванные из ежегодного оплачиваемого отпуска	время в течение текущего рабочего года либо путем присоединения к отпуску за следующий рабочий год	работника из ежегодного оплачиваемого отпуска, график отпусков	
Работники, возобновившие трудовой договор после призыва на военную службу по мобилизации или поступления на военную службу по контракту либо заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ или войска национальной гвардии Российской Федерации*	В удобное для работника время независимо от стажа работы у работодателя (в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора)	Заявление работника	ст. 351.7 ТК РФ

\* – работники, имеющие право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время после возобновления трудового договора, приостановленного в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ подают заявление на предоставление отпуска не позднее четырнадцать календарных дней до предполагаемой даты начала отпуска. Указанный отпуск может быть предоставлен как целиком, так и по частям при условии, что одна из частей отпуска составляет не менее 14-ти календарных дней.

Указанный в данной таблице перечень лиц, имеющих право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время (в т.ч. до истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя) или в иные установленные периоды, не исчерпывающий.

Аналогичные гарантии могут быть предусмотрены и для иных категорий работников другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Правительства Москвы, коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя.

3.8. По соглашению работодателя и работника, совмещающего работу с обучением, к дополнительному (учебному) отпуску могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска согласно ст. 177 Трудового кодекса РФ.

3.9. Работнику, имеющего ребёнка – первоклассника по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью один день (1 сентября).

3.10. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в удобное время в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором, следующим категориям:

Категория работников	Продолжительность отпуска в году	Основание
Работающие пенсионеры по старости (по возрасту)	до 14 календарных дней	ч. 2 ст. 128 ТК РФ
Родители и жены (мужья) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников Учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья,	до 14 календарных дней	ч. 2 ст. 128 ТК РФ



полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы		
Работающие инвалиды	до 60 календарных дней	ч. 2 ст. 128 ТК РФ
Работник, у которого родился ребенок, который регистрирует брак, у которого умерли близкие родственники	до 5 календарных дней	ч. 2 ст. 128 ТК РФ
Работники, имеющие статус ветеранов боевых действий	до 35 календарных дней	п. 11 ч. 1 ст. 16 ФЗ от 12.01.1995 г. № 5-ФЗ "О ветеранах"
Работник, допущенный к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования	15 календарных дней	ч. 2 ст. 173 ТК РФ
Работник - слушатель подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов	15 календарных дней	ч. 2 ст. 173 ТК РФ
Работник, обучающийся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающий учебу с работой: - для прохождения промежуточной аттестации; - для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов; - для сдачи итоговых государственных экзаменов	15 календарных дней в учебном году 4 месяца 1 месяц	ч. 2 ст. 173 ТК РФ
Работник, допущенный к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования	10 календарных дней	ч. 2 ст. 174 ТК РФ
Работник, обучающийся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающий учебу с работой: - для прохождения промежуточной аттестации; - для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи государственных экзаменов; - для сдачи итоговых государственных экзаменов	10 календарных дней в учебном году 2 месяца 1 месяц	ч. 2 ст. 174 ТК РФ
Работник, имеющий двух или более детей в возрасте до 14 лет	до 14 календарных дней	ст. 263 ТК РФ
Работник, имеющий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет	до 14 календарных дней	ст. 263 ТК РФ
Работник - одинокая мать, воспитывающая ребенка в возрасте до 14 лет	до 14 календарных дней	ст. 263 ТК РФ
Работник – отец, воспитывающий ребенка в возрасте до 14 лет без матери	до 14 календарных дней	ст. 263 ТК РФ

3.11. Предоставляемый работнику согласно п. 3.10. дополнительный отпуск, по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям по соглашению сторон.

3.12. В год достижения ребенком возраста 14 лет (ребёнок – инвалид 18 лет) дополнительный отпуск предоставляется независимо от того, когда ребенку исполняется 14 лет (ребёнку – инвалиду 18 лет), до ухода работника в ежегодный отпуск или после окончания этого отпуска.

3.13. Перенесение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

3.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной



платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (часть первая ст. 128 ТК РФ), при условии возможности его предоставления с учётом производственных интересов в конкретное время. Продление отпуска без сохранения заработной платы на число приходящихся на него нерабочих праздничных дней или на время болезни законодательство не предусматривает. Работодатель вправе отказать работнику в предоставлении отпуска.

3.15. При предоставлении работнику кратковременного отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в течение года имеется в виду разовая продолжительность отпуска. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается только время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

3.16. Служебные командировки.

Работодатель направляет в служебные командировки только с письменного согласия и при условии, если это не запрещено по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующие категории работников:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста;
- родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом;
- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае если другой родитель мобилизован или служит по контракту в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

## 4. ОХРАНА ТРУДА

4.1. Работодатель обеспечивает:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;



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

– организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

– проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

– 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 на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

– предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

– принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

– расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;



– 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 пенсионного и 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; (в ред. Федерального закона от 14.07.2022 N 240-ФЗ)

– 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 место на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

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

– 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. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

#### 4.2. Работники обязуются

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемого 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 поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого 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 ТК РФ, 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.

#### 4.3. Профсоюзный комитет:

- при расследовании несчастных случаев на производстве представляет интересы пострадавших работников;
- готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;
- осуществляет контроль за соблюдением требований охраны и условий труда, выполнением условий коллективного договора, расходованием средств на охрану труда, исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастного случая на производстве;
- участвует в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда, иницирует проведение внеплановой специальной оценки условий труда, экспертизы качества проведенной специальной оценки условий труда;
- организует избрание и работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
- направляет работодателю требования об устранении выявленных в ходе проверок нарушений норм трудового права по охране труда, обязательные для рассмотрения должностными лицами.



4.4. В Учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа могут быть созданы комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

## 5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

5.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

5.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

5.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

5.2.3. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве.

5.2.4. Предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников.

5.2.5. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

5.2.6. Квотирование рабочих мест для инвалидов. С 1 сентября 2022 года действуют новые правила по выполнению работодателем квоты для приема инвалидов, постановление Правительства от 14.03.2022 №366. Ежегодно до 31 января утверждается новое количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов, квота для приема инвалидов рассчитывается ежегодно в январе, исходя из среднесписочной численности работников организации за IV квартал прошедшего года.

## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель обязан осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, в частности Федеральным законом "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации, Федеральным законом "Об основах обязательного социального страхования, Федеральным законом «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» (ст. 22 ТК РФ).

6.2. Работодатель выполняет социальные гарантии в отношении работников, предусмотренные действующим законодательством, в полном объеме.

6.3. Работодатель создаёт необходимые условия для прохождения работниками медицинских осмотров с периодичностью, установленной настоящим Коллективным договором.

6.4. Работодатель осуществляет мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.



## 7. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

7.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

7.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

7.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

## 8. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

8.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

8.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.5. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

8.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

8.7. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня, установленного Договором.

Перечень приложений к Коллективному договору:

1. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда на период с 01.08.2024 по 31.07.2027.
2. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2025 год.



УТВЕРЖДАЮ:

Представитель работодателя  
Директор ГБУ ЦССВ «Центральный»

Т.Ю. Телегина

20 24 г.

С УЧЕТОМ МНЕНИЯ

Представитель работников  
Председатель профсоюзной  
организации ГБУ ЦССВ  
«Центральный»

Е.В. Калашникова

20 24 г.

## ПЛАН

**МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ  
И ОХРАНЫ ТРУДА НА ПЕРИОД  
С 15.08.2024 ПО 14.08.2027**

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Количество	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий
1. Мероприятия по охране труда				
1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	100%	постоянно	Старшая медицинская сестра Специалист по охране труда
2	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.	согласно нормативам Учреждения	постоянно	Заведующие хозяйством Специалист по охране труда
3	Подготовка и оформление документов для представления в Фонд социального страхования на финансовое обеспечение предупредительных мер за счет страховых взносов по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.	1	3 квартал	Специалист по охране труда
4	Обучение вновь поступивших работников требованиям охраны труда с проверкой знаний путем проведения вводного инструктажа.	по мере поступления работников	в течение года	Специалист по охране труда
5	Организация проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах.	214 р.м.	3 квартал	Специалист по охране труда
6	Информирование об ознакомлении работников о состоянии условий и охраны	214 р.м.	3 квартал	Специалист по охране труда



	труда на рабочих местах по результатам СОУТ.			
7	Организация и проведение семинаров, круглых столов.	2	1 раз в квартал	Специалист по охране труда
8	Рассмотрение на заседаниях комиссий по охране труда при участии профсоюзного комитета основных вопросов охраны труда, предложений по улучшению условий труда работников, проведения мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников.	2	1 раз в квартал	Специалист по охране труда
9	Обучение по охране труда, по оказанию первой помощи, и др.	по мере необходимости	в течение года	Специалист по охране труда
10	Проверка диэлектрических перчаток, бот и других средств индивидуальной защиты при работе в электрических установках.	83 шт.	2 квартал	Начальник хозяйственного отдела Заведующие хозяйством Специалист по охране труда
11	Проведение работ по замерам сопротивления изоляции и испытанию электросетей.	4 тер.	4 квартал	Начальник хозяйственного отдела
<b>2. Мероприятия по контролю за эксплуатацией зданий и сооружений</b>				
1	Осуществления контроля за состоянием кровли здания в зимний период (очистка от снега и наледи) для обеспечения безопасных условий труда на территории Учреждения.	4 тер.	1 квартал, 4 квартал	Начальник хозяйственного отдела
2	Обследование совместно с комиссией Учреждения помещений и прилегающей территории с составлением соответствующего акта.	4 тер.	1 раз в квартал	Начальник хозяйственного отдела
3	Организация обучения работников, ответственных за электрохозяйство Учреждения и структурных подразделений Учреждения по электробезопасности.	5 чел.	1 и 4 квартал	Специалист по охране труда
4	Подготовка Учреждения к работе в осенне-зимний период (опрессовка).	4 тер.	3 квартал	Начальник хозяйственного отдела
5	Профилактика (очистка) систем кондиционирования с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата в помещениях Учреждения.	согласно нормативам	в течение года	Начальник хозяйственного отдела

Специалист по охране труда

/ Кеша /

Константинова В.А.



УТВЕРЖДАЮ:

Представитель работодателя  
Директор ГБУ ЦССВ «Центральный»

Т.Ю. Телегина

2024 г.

С УЧЕТОМ МНЕНИЯ

Представитель работников  
Председатель профсоюзной  
организации ГБУ ЦССВ  
«Центральный»

Л.В. Калашникова

2024 г.

## ПЛАН

## МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА НА 2025 ГОД

№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Количество	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий
1. Мероприятия по охране труда				
1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	100%	постоянно	Старшая медицинская сестра Специалист по охране труда
2	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.	согласно нормативам Учреждения	постоянно	Заведующие хозяйством Специалист по охране труда
3	Подготовка и оформление документов для представления в Фонд социального страхования на финансовое обеспечение предупредительных мер за счет страховых взносов по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.	1	3 квартал	Специалист по охране труда
4	Обучение вновь поступивших работников требованиям охраны труда с проверкой знаний путем проведения вводного инструктажа.	по мере поступления работников	в течение года	Специалист по охране труда
5	Организация проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах.	214 р.м.	3 квартал	Специалист по охране труда
6	Информирование об ознакомлении работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах по результатам СОУТ.	214 р.м.	3 квартал	Специалист по охране труда
7	Организация и проведение семинаров, круглых столов.	2	1 раз в квартал	Специалист по охране труда



8	Рассмотрение на заседаниях комиссий по охране труда при участии профсоюзного комитета основных вопросов охраны труда, предложений по улучшению условий труда работников, проведения мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников.	2	1 раз в квартал	Специалист по охране труда
9	Обучение по охране труда, по оказанию первой помощи, и др.	по мере необходимости	в течение года	Специалист по охране труда
10	Проверка диэлектрических перчаток, бот и других средств индивидуальной защиты при работе в электрических установках.	83 шт.	2 квартал	Начальник хозяйственного отдела Заведующие хозяйством Специалист по охране труда
<b>2. Мероприятия по контролю за эксплуатацией зданий и сооружений</b>				
1	Осуществления контроля за состоянием кровли здания в зимний период (очистка от снега и наледи) для обеспечения безопасных условий труда на территории Учреждения.	4 тер.	1 квартал, 4 квартал	Начальник хозяйственного отдела
2	Обследование совместно с комиссией Учреждения помещений и прилегающей территории с составлением соответствующего акта.	4 тер.	1 раз в квартал	Начальник хозяйственного отдела
3	Организация обучения работников, ответственных за электрохозяйство Учреждения и структурных подразделений Учреждения по электробезопасности.	5 чел.	1 и 4 квартал	Специалист по охране труда
4	Подготовка Учреждения к работе в осенне-зимний период (опрессовка).	4 тер.	3 квартал	Начальник хозяйственного отдела
5	Профилактика (очистка) систем кондиционирования с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата в помещениях Учреждения.	согласно нормативам	в течение года	Начальник хозяйственного отдела
6	Проведение работ по замерам сопротивления изоляции и испытанию электросетей.	4 тер.	4 квартал	Начальник хозяйственного отдела
7	Техническое обслуживание вентиляционных систем и систем кондиционирования.	160 шт.	в течение года	Начальник хозяйственного отдела
8	Закупка средств личной гигиены и смывающих средств.	520 л	в течение года	Начальник хозяйственного отдела

Специалист по охране труда

*Константинова Р.А.*

*Кемин*





В Коллективном договоре пронумерованы, прошнурованы  
и скреплены печатью 19 (девятнадцать) листов.  
14 августа 2024 г.

Директор ГБУ ЦССВ «Центральный»

Г.Ю. Телегина

