

Муниципальное автономное учреждение «Всеволожский центр питания
«Здоровое детство»
(МАУ «Всеволожский центр питания «Здоровое детство»)

СОГЛАСОВАНО
Наблюдательным Советом
МАУ «Всеволожский центр
Питания «Здоровое детство»
Протокол № 1 от 09 января 2023г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом
МАУ «Всеволожский центр
питания «Здоровое детство»
№ 25 от 30 декабря 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное учреждение «Всеволожский центр питания
«Здоровое детство»
(МАУ «Всеволожский центр питания «Здоровое детство»)

Ленинградская область
г.Всеволожск
2023 г.

1. Общие положения

- 1.1. Коллективный договор Муниципального автономного учреждения «Всеволожский центр питания «Здоровое детство» (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, а также организационно-правовой механизм социального партнерства в Муниципального автономного учреждения «Всеволожский центр питания «Здоровое детство» (далее – МАУ «Всеволожский центр питания «Здоровое детство»).
- 1.2. Коллективный договор заключен сторонами социального партнерства, на локальном уровне уполномоченными представителями работников и работодателя в соответствии с нормативными правовыми актами:
 - Конституцией Российской Федерации;
 - Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- 1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства уполномоченных представителей работников и работодателя по защите трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов работников МАУ «Всеволожский центр питания «Здоровое детство», установлению дополнительных трудовых, социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот, компенсаций и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.
- 1.4. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются:
 - работники МАУ «Всеволожский центр питания «Здоровое детство»
 - работодатель в лице директора Муниципального автономного учреждения «Всеволожский центр питания «Здоровое детство» Павловой Натальи Михайловны.
- 1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МАУ «Всеволожский центр питания «Здоровое детство».
- 1.6. Под индивидуальными трудовыми правами стороны понимают - комплекс трудовых прав, предусмотренный ТК РФ, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. Коллективного договора, коллективным договором применительно к конкретному работнику (конкретный размер оплаты труда, конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха, включая дополнительный оплачиваемые отпуска в зависимости от должности, характера и условий работы и т.д.).
- 1.7. Стороны договорились, что Общее собрание является единственным полномочным представителем работников МАУ «Всеволожский центр питания «Здоровое детство», при разработке и подписании Коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов.

- 1.8. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.
- 1.9. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.
- 1.10. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. Коллективного договора. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, в этом случае, не действительны и не подлежат применению.
- 1.11. К коллективному договору приняты следующие приложения:
- соглашение по охране труда (приложение № 1);
 - перечень работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 2);
 - перечень профессий и должностей работников, работая в которых, работник имеет право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение № 3).
- 1.12. Для достижения поставленных целей:
- 1.12.1. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с общим собранием работников по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в организации, и не позднее чем в 10-дневный срок сообщать общему собранию работников свой мотивированный ответ по каждому вопросу.
- 1.12.2. Работодатель принимает на себя обязательство информировать общее собрание работников о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления общему собранию работников копии таких решений в течение 10 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа.
- 1.12.3. Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, проводит ознакомление работников и их представителей под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.
- 1.12.4. Председатель общего собрания работников представляет и защищает права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, при

проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

- 1.13. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через Общее собрание работников:
- учет мнения Общего собрания работников (согласование);
 - консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - обсуждение с работодателем вопросов, планов социально-экономического развития организации;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
- 1.14. Работодатель признает Общее собрание МЛУ «Всеволожский центр питания «Здоровое детство» единственным полномочным представителем работников организации при разработке и заключении коллективного договора, а также при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, при принятии локальных нормативных актов.
- 1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.16. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

2. Социальное партнерство.

- 2.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Работодателя и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.
- 2.2. Стороны определили следующие формы участия работников в управлении МЛУ «Всеволожский центр питания «Здоровое детство»:
- согласование;
 - учет мотивированного мнения;

- проведение Общим собранием работников консультации с работодателем по всем вопросам, касающимся деятельности МЛУ «Всеволожский центр питания «Здоровое детство», включая получения всей необходимой информации;
- проведение переговоров между работником и работодателем по решению трудовых споров, а также споров возникающих между участниками отношений;

2.3. По согласованию с Общим собранием работников, работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);
- положение о порядке установления стимулирующих выплат;
- положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- увольнение работников по сокращению численности или штата, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствии недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (п. 2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков п. 5.7.12. (ст. 116 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работником по его желанию в срок, указанный в заявлении в дополнительных случаях п. 3.4.12. Коллективного договора;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных ТК РФ п. 5.7.13. Коллективного договора;
- списки работников, предусмотренных п. 7.5. Коллективного договора с целью выполнения и соблюдения правил и требований охраны труда;

2.4. С учетом мотивированного мнения Общего собрания работников, Работодатель принимает локальные нормативные акты и рассматривает следующие вопросы:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч.5, 7 ст. 74 ТК РФ);
- порядок аттестации работников на соответствие занимаемой должности;
- увольнение работников в следствии неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе (график отпусков) (ст. 123 ТК РФ);
- форма расчетного листка (ч.2 ст. 136 ТК РФ);

- установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или перерабочий праздничный день (ч. 1 ст. 153 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);
 - правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
 - установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ);
 - предоставление работы работникам совместителям;
 - принятие локально-нормативных актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия таких локальных актов Коллективным договором не установлена процедура согласования (ст. 372 ТК РФ);
- 2.5. При решении конфликтных ситуаций стороны в первую очередь используют взаимные консультации и переговоры, как форму социального партнерства, с целью учета интересов сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров социальной напряженности в МАУ «Всеволожский центр питания «Здоровое детство».
- 2.6. В соответствии с п. 1.11. Коллективного договора работодатель гарантирует соблюдение прав Общего собрания работников, как представительного органа работников, предусмотренных нормативными правовыми актами и актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. Коллективного договора, коллективным договором.
- 2.7. Обязанности работодателя:
- 2.7.1. Работодатель признает деятельность Общего собрания работников значимой для организации.
- 2.7.2. Не допускает ограничение гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждение, увольнение, а также иных форм воздействия в отношении любого работника.
- 2.7.3. Привлекает Общее собрание работников для участия в комиссиях МАУ «Всеволожский центр питания «Здоровое детство» по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников.
- 2.8. Общее собрание работников обязуется:
- 2.8.1. Содействовать Работодателю в вопросах функционирования МАУ «Всеволожский центр питания «Здоровое детство»;
- 2.8.2. Защищать индивидуальные права и интересы работников.
- 2.8.3. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства в МАУ «Всеволожский центр питания «Здоровое детство», защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников.
- 2.8.4. Участвовать в работе комиссий МАУ «Всеволожский центр питания

- «Здоровое детство» по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников;
- 2.8.5. Разъяснить работникам положения коллективного договора, актов социального партнерства, указанных в п. 1.2. Коллективного договора.
- 2.9. Работодатели численности работников, которых, превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

3. Трудовые правоотношения

- 3.1. Стороны подтверждают, что основанием трудовых правоотношений со всеми работниками МАУ «Всеволожский центр питания «Здоровое детство», в том числе совместителями (внутренними, внешними) является трудовой договор.
- 3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок.
- 3.3. Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.
- 3.4. Обязанности Работодателя:
- 3.4.1. При заключении трудового договора руководствоваться общими положениями главы 11 ТК РФ, в части оформления приема на работу ст. 68, 69 ТК РФ.
- 3.4.2. До подписания трудового договора ознакомить работника под подпись с коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
- 3.4.3. Для ознакомления с указанными документами работодателем ведется журнал ознакомления работников с коллективным договором, локальными нормативными актами.
- 3.4.4. Обязанность ознакомить работников с вновь принятыми локальными нормативными актами распространяется на работодателя и после подписания трудового договора.
- 3.4.5. При этом, начиная с 01.01.2021 г. оформление трудовой деятельности происходит в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.
- 3.4.6. При приеме на работу самостоятельно определять, соответствует ли квалификация работника требованиям соответствующего профессионального стандарта.
- 3.4.7. Расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника

о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 80 ТК РФ.

3.4.8. По согласованию с Общим собранием работников работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении об увольнении по собственному желанию в следующих дополнительных случаях:

- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- изменение семейного положения работника;
- с работником-пенсионером;

3.4.9. Своевременно выполнять предписания контрольно-надзорных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.4.10. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизации с участием Общего собрания работников.

3.4.11. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, актами социального партнерства, указанными в п.1.2. Коллективного договора.

3.5. Стороны договорились:

3.5.1. По общему правилу испытательный срок при приеме на работу устанавливается в течении 3 (трех) месяцев, для руководящих работников 6 (шесть) месяцев, за исключением случаев предусмотренных ст. 70 ТК РФ.

3.5.2. Обязательными для включения в трудовой договор работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются:

- режим и продолжительность рабочего времени;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда;
- конкретные размеры выплат компенсационного характера;
- конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в МАУ «Всеволожский центр питания «Здоровое детство» показателей и критериев.

3.5.3. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника по занимаемой должности, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение

- установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.
- 3.5.4. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор, своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора. Заключение новых трудовых договоров при изменении условий запрещается.
- 3.5.5. В случае необходимости (большое количество дополнительных соглашений, устаревшая форма трудового договора и др.) работодатель имеет право предложить оформить дополнительное соглашение об изложении трудового договора в новой редакции, не предусматривающей внесения изменений, не предусмотренных предыдущими редакциями.
- 3.5.6. Выполняя требования ст. 65, 331, 351.1 ТК РФ работодателю обязуется требовать справку о наличии (отсутствии) судимости только при приеме на работу.
- 3.5.7. Временный перевод работника на другую работу, в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным трудовым договором.
- 3.5.8. Работник имеет право отказаться от предложений работодателя об изменении условий трудового договора, в том числе перевода, данные работодателем в связи с производственной необходимостью без учета требований ч. 2-3 ст. 72.2, 74 ТК РФ.
- 3.5.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, которыми они вызваны, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.
- 3.5.10. Если работник согласен на изменение условий трудового договора, указанные изменения могут быть внесены ранее, чем за 2 месяца.
- 3.5.11. В случае несогласия работника с изменением организационных или технологических условий труда стороны руководствуются ст. 74 ТК РФ.
- 3.5.12. Расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 80 ТК РФ).
- 3.5.13. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.
- 3.5.14. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.
- 3.5.15. Работодатель по ходатайству Общего собрания работников имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока

- его действия.
- 3.5.16. В целях профилактики несправедливого и необъективного подхода к этическим нормам при возникновении конфликтов в отношениях стороны руководствуются основными положениями законодательства Российской Федерации, связанным с регулированием вопросов профессиональной этики работников.
- 3.5.17. В исключительных, установленных органами государственной власти, случаях Работодатель вправе организовывать дистанционный характер работы Работников. Введение такого режима производится при непосредственном участии Общего собрания работников, и не может являться основанием для уменьшения заработной платы, объемов, целей и задач поручаемой Работникам работы. При организации дистанционного характера работы Работодатель возлагает на себя обязанность по обеспечению работников необходимыми средствами связи и оргтехникой.

4. Оплата труда

- 4.1. Стороны подтверждают приоритетность вопросов оплаты труда, необходимость роста заработной платы.
- 4.2. Заработная плата устанавливается коллективным договором, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, законодательством РФ и Ленинградской области, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора.
- 4.3. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок) выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Общим собранием работников на основании Областного закона от 20.12.2019 №103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области», Постановление Правительства ЛО от 30.04.2020 № 262 «О системах оплаты труда».
- 4.4. Размер стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается Положением об оплате труда, трудовым договором в процентном отношении к окладу (ставке) или абсолютном выражении. Компенсационные выплаты являются обязательными составляющими заработной платы.
- 4.5. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:
- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
 - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
 - вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
 - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
 - принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Общим собранием работников (принцип прозрачности).
- 4.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.
- 4.7. За первую половину месяца – 25 числа, окончательный расчет – 10 числа.
- 4.8. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством РФ.
- 4.9. Изменение кредитной организации (банка), в которую переводится заработная плата, допускается только по личному заявлению работника, не позднее, чем за пять рабочих дней до выплаты заработной платы.
- 4.10. Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.
- 4.11. Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в СФР, ФОМС, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- 4.12. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной соответствующим региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области.
- 4.13. Сверхурочная работа (п. 5.6.25. Коллективного договора) оплачивается по правилам ст. 152 ТК РФ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.
- 4.14. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 4.15. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

- отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора заключаемому до начала выполнения дополнительной работы.
- 4.16. Работодатель обязуется возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).
- 4.17. Оплата простоя во время летнего периода производится в размере 2/3 оклада в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

5. Рабочее время, время отдыха

- 5.1. Стороны подтверждают, что продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с ТК РФ, иными подзаконными НПА, содержащими нормы трудового права, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными планами, иными локальными нормативными актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов:
- для работников МАУ «Всеволожский центр питания «Здоровое детство» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю; (за исключением случаев, предусмотренных Коллективным договором);
- 5.2. В регулировании вопросов рабочего времени стороны договорились:
- 5.2.1. По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.
- 5.2.2. При этом, в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Общего собрания работников. Оплата труда в таких случаях регулируется ст. 153 ТК РФ.
- 5.2.3. В случаях и на условиях, предусмотренных ТК РФ (ст. 74, 93, 100, 101, 104, 256) работнику устанавливается режим неполного рабочего времени.
- 5.2.4. В соответствии со ст. 101 ТК РФ при ненормированном рабочем дне работодатель может эпизодически привлекать работников к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.
- 5.2.5. Стороны определили, что эпизодическое привлечение не должно носить систематического характера, допускается в исключительных случаях, как до начала, так и после окончания рабочего дня, не более 3 раз в неделю.
- 5.2.6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 119 ТК РФ определяются Перечнем работников с ненормированным рабочим днем.
- 5.2.7. С письменного согласия работника допускается его привлечение к

- сверхурочной работе в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.
- 5.2.8. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- 5.2.9. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ, п. 4.16. 4.17. Коллективного договора.
- 5.2.10. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.
- 5.2.11. В летний период, на время работы летних оздоровительных лагерей, издается приказ о допуске сотрудников на пищеблоки образовательных учреждений и графиков их работы
- 5.2.12. В летний период из-за временной приостановки работы, в учреждении вводится режим простоя для работников школьных столовых.
- 5.3. В регулировании вопросов времени отдыха стороны договорились:
- 5.3.1. При предоставлении ежегодных очередных оплачиваемых отпусков стороны руководствуются положениями главы 19 ТК РФ, коллективным договором.
- 5.3.2. График отпусков составляется Работодателем с учетом мнения Общего собрания работников не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.
- 5.3.3. Изменение даты отпусков после утверждения графика отпусков допускается в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ, п. 5.7.5. Коллективного договора. В остальных случаях по согласованию сторон при наличии заявления работника, например, при получении работником санаторно-курортной путевки на лечение, болезни родственника.
- 5.3.4. Стороны подтверждают, что в соответствии с законодательством РФ первоочередное право на предоставление отпуска в удобное для них время имеют:
- работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
 - несовершеннолетние работники (ст. 267 ТК РФ);
 - работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ);
 - женщины перед отпуском по беременности и родам, по уходу за ребенком или непосредственно после них (ст. 260 ТК РФ);
 - работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);
 - один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);

- инвалиды войны, ветераны боевых действий и некоторые другие категории, предусмотренные Федеральным законом от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ "О ветеранах";
 - Герои РФ и полные кавалеры ордена Славы, Герои Советского Союза (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. N 4301-1);
 - Герои труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 9 января 1997 г. N 5-ФЗ);
 - работники, награжденные знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор СССР" (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ);
 - супруг - в период, когда его законная супруга находится в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);
 - супругу (или супруге) военнослужащего (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");
 - работники-совместители (ст. 286 ТК РФ).
- 5.3.5. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере. В целях устранения конфликтных ситуаций Работодатель совместно с Общим собранием работников разъясняет работникам то, что получение отпуска «авансом» может быть основанием для удержаний из заработной платы при расторжении трудового договора.
- 5.3.6. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.
- 5.3.7. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника, в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).
- 5.3.8. При этом денежные суммы, приходящиеся за дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).
- 5.3.9. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:
- работникам с ненормированным рабочим днем.
- 5.7.10. Работникам, по согласованию с Общим собранием работников, при наличии финансовой возможности, могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска:

- бракосочетание работников - 3 календарных дня;
 - бракосочетание детей - 2 календарных дня;
 - смерть родственников - 3 календарных дня;
 - переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;
 - проводы на службу в армию - 1 календарный день.
- 5.7.11. Стороны отмечают, что Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы только по инициативе работника в случаях, предусмотренных законодательством:
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудникам правоохранительных органов, указанных в ч. 2 ст. 128 ТК РФ, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
 - работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
 - работникам-совместителям если отпуск по основной работе больше, чем отпуск по совместительству на соответствующее количество дней (ч. 2 ст. 286 ТК РФ);
 - супругам военнослужащих если отпуск супруга больше, чем отпуск работника на соответствующее количество дней (п. 11 ст. 11 ФЗ от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
 - работникам, награжденным знаком "Жителю блокадного Ленинграда" (п. 9 ч. 1 ст. 18 ст. ФЗ от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах");
 - В остальных случаях по согласованию с Общим собранием работников.

6. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании

работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Критерии массового увольнения работников относятся:

- сокращение численности или штата работников в количестве более 20 человек в течение 30 дней;
- увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 15 человек и более.

6.3. Обязанности Работодателя:

6.3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МАУ «Всеволожский центр питания «Здоровое детство» и возможном расторжении трудовых договоров работодатель сообщает об этом Общему собранию работников в порядке и сроки, предусмотренные ст. 82 ТК РФ.

6.3.2. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

6.3.3. Предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, возможность поиска работы в рабочее время с сохранением заработной платы, освобождая работника от работы 3 часа в неделю.

6.3.4. С учетом мотивированного мнения Общего собрания работников, работодатель может вводить локальными нормативными актами режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели), в порядке, определяемом действующим законодательством.

6.4. Стороны договорились:

6.4.1. Работодатель при решении вопроса об изменении структуры учреждения, штатного расписания рассматривает указанные вопросы самостоятельно с привлечением Общего собрания работников.

6.4.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 195.1 ТК РФ).

6.4.3. Работодатель определяет производительность труда на основе объективных критериев с учетом правовой позиции Конституционного Суда РФ (Определения от 17.06.2010 N 917-О-О, от 24.09.2012 N 1492-О).

6.4.4. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование Работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

- 6.4.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организаций, предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

7. Охрана труда

- 7.1. Для реализации прав работников МАУ «Всеволожский центр питания «Здоровое детство» на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются заключать Соглашение по охране труда, с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.
- 7.2. Стороны договорились совместными усилиями обеспечивать:
- 7.3. Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работодатель обязуется:
- 7.3.1. Организовать соблюдение норм и правил, проведения мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством РФ и действующими нормативными документами по охране труда, а также соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.
- 7.3.2. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Рекомендациями Министерства просвещения РФ от 27 ноября 2019 г. N 12-688.
- 7.3.3. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (ст. 212 ТК РФ).
- 7.3.4. Обеспечивать условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 7.3.5. Проводить, в установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ порядке, работы по специальным оценки условий труда.
- 7.3.6. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока

- или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением и работах в особых температурных условиях.
- 7.3.7. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;
 - инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
 - обучение соответствующих работников пожарной безопасности;
- 7.3.8. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.
- 7.3.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- 7.3.10. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, а также средствах индивидуальной защиты.
- 7.3.11. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место, а также по отдельным видам работ, с учетом мнения Общего собрания работников, обеспечивать их наличие на рабочих местах.
- 7.3.12. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 7.3.13. Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.
- 7.3.14. Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.
- 7.3.15. Работодатель создает условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.
- 7.3.16. Организует проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально

значимых в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ.

- 7.3.17. Для прохождения диспансеризации работодатель предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня 1 раз в год по их заявлению в дни, согласованные с работодателем.
- 7.3.18. Осуществлять контроль над содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов организации.
- 7.3.19. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.
- 7.3.20. При изменении температурного режима с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм (СанПиН 2.2.4.3359-16) работодатель по представлению Общего собрания работников вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.
- 7.3.21. Обеспечивать противопожарную безопасность в МАУ «Всеволожский центр питания «Здоровое детство» в соответствии с нормативными требованиями.
- 7.3.22. Осуществлять обязательное социальное страхование работников МАУ «Всеволожский центр питания «Здоровое детство» от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.
- 7.3.23. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве во время работы с участием представителей Общего собрания работников и технической инспекции труда и вести их учет в соответствии с законодательством РФ (ст. 229 ТК РФ).
- 7.3.24. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 7.3.25. Обеспечивать работу в МАУ «Всеволожский центр питания «Здоровое детство» коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей Общего собрания работников.
- 7.3.26. Осуществлять совместно с уполномоченными по охране труда контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.
- 7.3.27. Анализировать причины несчастных случаев, профессиональных заболеваний, обеспечить разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.
- 7.3.28. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Общего собрания работников для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих

местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве, а также случаев профессиональных заболеваний.

7.3.29. Обеспечить наличие аптек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи работникам в местах повышенной опасности.

7.4. Работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в порядке и на условиях, предусмотренных ч. 2 ст. 217 ТК РФ.

7.5. Работодатель по согласованию с Общим собранием работников утверждает:

- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда;
- список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала,

7.6. Общее собрание работников обязуется:

7.6.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении учреждения, представителей в комиссию по охране труда.

7.6.2. Осуществлять контроль над состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда.

8. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации

8.1. Стороны подтверждают, что работники МАУ «Всеволожский центр питания «Здоровое детство» пользуются всеми льготами, правами, гарантиями, мерами социальной поддержки, предусмотренными законодательством РФ и Ленинградской области.

8.1.1. По договоренности сторон, в порядке и на условиях, предусмотренных п. 5.7.10. и 5.7.11. коллективного договора работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки работников МАУ «Всеволожский центр питания «Здоровое детство» в пределах его компетенции.

8.2.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

8.2.3. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

9. Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений. Контроль за выполнением Коллективного договора. Разрешение споров и разногласий. Ответственность сторон Коллективного договора.

- 9.1. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет с 2022 по 2025 и вступает в силу со дня подписания его сторонами.
- 9.2. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 9.3. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается сторонами. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.
- 9.4. Стороны договорились воспользоваться правом, предусмотренным ч.2 ст. 43 ТК РФ на продление действия коллективного договора один раз на срок до трех лет, путем подписания дополнительного соглашения к коллективному договору уведомив об этом друг друга не позднее чем за 3 месяца до истечения срока коллективного договора.
- 9.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАУ «Всеволожский центр питания «Здоровое детство», расторжения трудового договора с руководителем МАУ «Всеволожский центр питания «Здоровое детство».
- 9.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. По окончании срока проведения реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 9.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 9.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительного соглашения.
- 9.9. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, законодательством РФ, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. коллективного договора.
- 9.10. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (глава 9 ТК РФ)

1. Общие положения

Настоящее Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с Общим собранием работников.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором учреждения и представителем Общего собрания работников. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить представителю Общего собрания работников всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

N п/п	Наименование мероприятий
1	2
I. Организационные мероприятия	
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков
2.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в организации
3.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов
4.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников
5.	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда
6.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда
7.	Разработка программ инструктажей по охране труда
8.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда
II. Технические мероприятия	
1.	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты
2.	Приведение в соответствие с действующими нормами или устранение вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, ультразвук)
3.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током
4.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности
5.	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Муниципального автономного учреждения «Всеволожский центр питания
«Здоровое детство»

Ленинградской область, г. Всеволожск
2023 год

	обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоте воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях
6.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке
2.	Оснащение помещений аптечками для оказания первой помощи
3.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком или другими равноценными продуктами
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)	
1.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ
2.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами
3.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током

Приложение № 2

к Коллективному договору МАУ
Всеволожский центр питания
«Здоровое детство»

ПЕРЕЧЕНЬ

работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется
дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска

Наименование должности	Продолжительность отпуска
Категория «Руководитель»	
1. Главный бухгалтер	3 дня
2. Заместитель директора	3 дня
3. Контрактный управляющий	3 дня
4. Категория «Специалисты»	
1. Экономист	3 дня
2. Инженер по организации управления производством	3 дня
3. Инженер-технолог	3 дня
4. Водитель автомобиля	3 дня

Приложение № 3
к Коллективному договору
МАУ «Всволожский центр
питания «Здоровое
детство»
на 2022-2025 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Заведующий производством	Спец. одежда Сабо	2 1 пара
2.	Кухонный рабочий	Спец. одежда	2
3.	Повар	Спец. одежда	2
4.	Буфетчик	Спец. одежда	2
5.	Уборщик служебных помещений	Спец. одежда	2

НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,
условия их выдачи

(Приказ Минздравсоцразвития РФ
от 17 декабря 2010 №1122н)

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло хозяйственное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Приложение № 4
к Коллективному договору
МАУ «Всеволожский центр питания
«Здоровое детство»

на 2022-2025 годы

Комплектация изделиями медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам по ТУ 9398-040-10973749-2015.

№ п/п	Наименование изделий медицинского назначения	Назначение	Кол-во
1	Анальгин 500 мг № 10, табл.	Применяют при болях различного происхождения (головная боль, невралгия, радикулиты, миозиты)	1 уп.
2	Бинт марлевый медицинский стерильный 5м x 10см или 5м x 7см	Для наложения повязок	1 шт.
3	Бинт марлевый медицинский нестерильный 5м x 7см или 5м x 10 см	Для наложения повязок	1 шт.
4	Бинт марлевый медицинский нестерильный 5м x 5 см	Для наложения повязок	1 шт.
5	Бинт эластичный трубчатый медицинский № 1,3,6	Для наложения повязок	по 1 шт.
6	Пакет гипотермический для оказания первой помощи	Одноразовый холодный компресс	1 шт.
7	Бактерицидный лейкопластырь 1,9 см x 7,2 см	Для наложения повязок	4 шт.
8	Бриллиантового зеленого раствор спиртовой 1% 10 мл	Применяют наружно как антисептическое средство	1 фл.
9	Перекиси водорода раствор 3%, 40 мл	Применяют наружно как дезинфицирующее средство	1 ФЛ.
10	Вата нестерильная, не менее 25 г	Для наложения повязок	1 уп.
11	Жгут кровоостанавливающий	Применяют для остановки кровотечения	1 шт.
12	Валидол или валидол с глюкозой 60 мг № 10, табл.	Средство при болях в сердце	1 уп.
13	Экстракт валерианы 20 мг, не менее № 10	Успокаивающее средство	1 уп./ 1 фл.
14	Аммиака раствор 10 %, 10 мл или 40 мл или Валик медицинский ватный, пропитанный раствором аммиака 10 %	Средство при обмороке	1 фл./ 2 шт.
15	Уголь активированный 250 мг № 10, табл.	Применяют при пищевых интоксикациях, диспепсии	2 уп.
16	Салфетки марлевые медицинские стерильные, не менее 16 x 14 см № 10	Для наложения повязок	1 уп.

17	Тетрациклиновая мазь 3 % - 15 мг или Синтомицина линимент 10 % - 25 мг или салфетки или покрытия стерильные размер не менее 6 x 10 см	Антибактериальное средство	1 уп.
18	Стакан мерный для приема лекарств		1 шт.