

От работодателя:

От работников:

Директор ОБУСО «Маревский  
КЦСО»

Председатель первичной профсоюзной  
организации учреждения

 / А.М.Лупанова/

 /Г.С. Ильина/

«17» ноября 2023 год

«17» ноября 2023 год



М.П.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**областного бюджетного учреждения социального**  
**обслуживания «Маревский комплексный центр**  
**социального обслуживания населения»**

**(срок действия договора 2023-2026 г.г.)**

Зарегистрирован в Администрации  
Марёвского муниципального округа  
Регистрационный номер: № 20  
От «21» ноября 2023 года

Уполномоченной Делегатки  
Администрации Марёвского  
муниципального округа  
В. В. Король

(подпись)

(расшифровка подписи)



Принят общим собранием  
трудового коллектива  
ОБУСО «Маревский КЦСО»  
«14» ноября 2023

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
областного бюджетного учреждения социального обслуживания  
«Маревский комплексный центр социального обслуживания населения» на  
2023- 2026 г.г.

**Раздел 1**  
**Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических отношений между Работодателем и Работниками и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий работников и обеспечение стабильности и эффективности работы областного бюджетного учреждения социального обслуживания «Маревский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее «Учреждение»).

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об оплате труда, охране труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантиях, предоставляемых Работодателем.

1.3. Данный коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения и его структурных подразделений и заключается на 3 года.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств, при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

Любые условия, ухудшающие положение по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действия которых распространяются на Учреждение, являются недействительными.

1.5. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителя Учреждения, изменения наименования Учреждения. При реорганизации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации; при смене собственника имущества Учреждения действие коллективного договора действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками Учреждения.

1.8. Стороны обязуются разрешать возникшие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения, согласительным путем.

1.9. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер. Допускается заключение срочного трудового договора (срок не более 5 лет) с вновь принятыми работниками, в том числе с пенсионерами и в случаях, предусмотренных законодательством. Приказ о приеме на работу предъявляется работнику под роспись в течение 3-х дней.

1.10. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве РФ (ст. 73, ст. 74 Трудового кодекса РФ).

1.11. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим Законодательством.

1.12. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится в соответствии с Законодательством с учетом мнения представительного органа работников.

1.13. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют так же лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста и т.д.

1.14. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

## РАЗДЕЛ 2

### В сфере экономических и производственных отношений

#### Стороны договорились:

2.1. Исключительным правом Учреждения является осуществление государственной политики в области социального обеспечения, трудовых отношений и социальной защиты населения Маревского района. Учреждение осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими органами исполнительной власти, общественными организациями, министерством труда и социальной защиты населения Новгородской области.

2.2. Проводить соответствующую работу по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками заданий, соблюдению действующих в Учреждении правил внутреннего трудового распорядка, безопасных условий и охраны труда, улучшению трудовой дисциплины.

**Работодатель обязуется:**

- 2.3. Добиваться стабильного финансового положения Учреждения.
- 2.4. Учитывать мнение представительного органа работников по проектам текущих и перспективных социальных планов и программ.
- 2.5. Повышать эффективность работы и качества оказания услуг.
- 2.6. Обеспечивать занятость, улучшение условий труда работников Учреждения; признавать и уважать права каждого работника Учреждения и добросовестно выполнять все обязательства.
- 2.7. Знакомить каждого вновь поступающего на работу со своими трудовыми обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, оплатой труда.

### РАЗДЕЛ 3

#### **Оплата труда, гарантийные, компенсационные и стимулирующие выплаты**

3.1. Система заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливать в соответствии со ст. 135 ТК РФ и постановления департамента труда и социальной защиты населения Новгородской области от 22.04.2015 №5 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетных и автономных учреждений социального обслуживания Новгородской области», а также утвержденного положения об оплате труда работников учреждения.

3.2. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц — каждого 3 и 18 числа каждого месяца.

**Работодатель обязуется:**

- 3.3. Установить следующие выплаты компенсационного характера:
- выплату работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
  - выплату за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.4. В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от оклада, установленного для работ с нормальными условиями труда

Указанные выплаты устанавливаются с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.5. Работникам учреждения, работающим в условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществлять:

3.5.1. Доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются локальным нормативным актом (приказом по учреждению) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и устанавливаются в процентном выражении к должностному окладу работника по основному месту работы.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а руководитель - отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за 3 дня;

3.5.2. Доплату за работу в ночное время.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Размер доплаты за работу в ночное время устанавливается сиделкам в размере 50 процентов от должностного оклада, дежурным по режиму в размере 20 процентов от должностного оклада.

3.5.3. Доплату за работу в выходные и праздничные дни.

Доплата работникам учреждения за работу в выходные и праздничные дни осуществляется в размере одинарной дневной или часовой ставки (оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

3.5.4. Доплату за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

3.5.5. Доплату женщинам, работающим в сельской местности, за разделение рабочего дня на части.

Женщинам, работающим в сельской местности, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2 часов), устанавливается повышенная оплата в размере 30% от должностного оклада

3.5.6. Доплату (индексация фонда оплаты труда на 4 процента категориям работников учреждения, на которых не распространяются указы Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28 декабря 2012 года №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»).

3.6. Установить следующие выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

## **РАЗДЕЛ 4**

### **Рабочее время и время отдыха**

4.1. Для работников продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов для мужчин и 36 часов для женщин, работающих в сельской местности.

4.2. Режим труда и отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

4.3. Совмещение должностных обязанностей внутри Учреждения не должно превышать 2 ставок.

4.4. Сверхурочные работы допускаются только в исключительных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения совета трудового коллектива. По желанию работника, вместо повышенной оплаты, ему может быть представлено дополнительное время отдыха (но не менее времени, отработанного сверхурочно). Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, освобожденных от сверхурочных работ по заключению лечебных учреждений. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год. Для отдельных категорий работников могут устанавливаться так же и предельные часы сверхурочных работ в месяц.

4.5. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях с их письменного согласия, с учетом мнения представительного органа работников и согласно ст. 113 ТК РФ. 4.6. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час и в случае переноса, в установленном порядке, праздничного дня на другой день недели.

4.7. При необходимости Работодатель, по согласованию с представительным органом работников, может изменить режим рабочего дня для отдельных категорий работников.

4.8. Суммированный учет вводится при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

4.9. Продолжительность учетного периода в учреждении для тех категорий работников, по которым применяется суммированный учет, устанавливается локальными актами ОБУСО «Маревский КЦСО». Учетный период охватывает рабочее время, в том числе часы работы в выходные и нерабочие праздничные дни, и время отдыха.

4.10. Суммарная продолжительность рабочего времени в течение учетного периода не должна превышать нормального числа рабочих часов за этот период. При этом ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени по графику сменности может в определенных пределах отклоняться от нормы рабочего дня и рабочей недели. Недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленный учетный период, чтобы сумма отработанных часов не превышала норму рабочих часов учетного периода.

4.11. Рабочее время и время отдыха в рамках учетного периода регламентируется графиком сменности, который утверждается руководителем ОБУСО «Маревский КЦСО».

4.12. При приеме на работу, где применяется суммированный учет, первым днем учетного периода является день приема на работу.

4.13. При увольнении с работы, где применяется суммированный учет, последним днем учетного периода является день увольнения.

4.14. При временном переводе работника на другую работу, где применяется суммированный учет, учетный период будет равняться календарной продолжительности перевода на другую работу (со дня начала перевода по день его окончания включительно).

4.15. При временном переводе работника с работы, где применяется суммированный учет, на другую работу, где суммированный учет не применяется, календарное время такого перевода (со дня начала перевода по день его окончания включительно) исключается из учетного периода.

4.16. Норма рабочего времени определяется в соответствии с производственным календарем на каждый календарный год, с учетом ограничений по продолжительности рабочего дня, рабочей недели и других ограничений продолжительности рабочего времени, установленных Трудовым кодексом РФ. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени в соответствии с требованиями статьи 104 Трудового кодекса РФ. Для работающих неполный или сокращенный рабочий день (смену, неделю) нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

4.17. Стороны обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

4.18. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графику, продолжительностью 28 календарных дней.

4.19. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в связи:

- при рождении ребенка до 5 дней;
- со свадьбой самого работника до 5 дней;
- со свадьбой детей до 5 дней;
- со смертью близких родственников до 5 дней (мать, отец, сестра, брат, дети, дедушка, бабушка);

4.20. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи с:

- воспитанием детей младшего школьного возраста, выходного нерабочего дня 1 сентября;

- прохождением работником медицинского обследования по «Сертификату молодоженам «Репродуктивное здоровье».

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией.

4.21. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска на 7 календарных дней предоставляются работникам за вредные и опасные условия труда согласно ст. 116 ТК РФ и специальной оценки условий труда, работникам с ненормированным рабочим днем согласно ст. 119 ТК РФ, при наличии экономии по фонду оплаты труда.

4.22. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению.

## **РАЗДЕЛ 5**

### **Гарантия занятости. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

#### **Работодатель обязуется:**

5.1. Обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации, предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором.

5.2. Не увольнять беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а так же несовершеннолетних, кроме случаев ликвидации Учреждения.



5.3. При увольнении в связи с ликвидацией, реорганизацией Учреждения, сокращением его штата, работнику, в случае не трудоустройства, выплачивается средний заработок по занимаемой ранее должности в течение 3 месяцев (без зачета выходного пособия).

**Стороны договорились:**

5.4. Информацию о возможном массовом высвобождении работников в органы службы занятости, предоставлять не менее, чем за три месяца. Применительно к данному Учреждению – высвобождение является массовым, если сокращается 5 или более работников в течение 30 календарных дней.

5.5. Распространять на работников, предупрежденных об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, условия и льготы по оплате труда.

## **РАЗДЕЛ 6**

### **Охрана труда**

**Работодатель обязуется:**

6.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий (Трудовой Кодекс РФ, ст.209-231).

6.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением (мероприятиями) по охране труда.

6.3. Организовывать обязательное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

6.4. Обеспечивать своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приказ Минздравсоцразвития от 1 июня 2009 г. N 290н (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010 N 28н), Приказ Минздравсоцразвития от 01.10.2008 № 541н), а также их стирку, ремонт и замену.

6.5. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и подростков в соответствии с действующим законодательством, не допускать применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда (постановление Правительства РФ от 06.02.93 г. № 105 “Об основных нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную”, постановление Минтруда РФ от

07.04.99.№7 "Об основных нормах предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную", постановления Правительства РФ от 25.02.2000г. №162 «Об утверждении перечней тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин и лиц моложе 18 лет).

6.6.Организовать работу по специальной оценке условий труда (Федеральный закон Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

**Стороны совместно:**

6.7.Осуществляют профилактические мероприятия, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

6.8. Организуют обучение заведующих, членов комиссии по охране труда, работников приемам и способам безопасного выполнения работ.

6.9.Оказывают содействие комиссии по охране труда и уполномоченному по охране труда.

6.10.Вносят предложения при разработке раздела охрана труда и мероприятий по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, созданию безопасных условий при выполнении работниками трудовой функции.

6.11.Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, принимают меры по устранению причин и последствий травматизма и профессиональной заболеваемости.

6.12. Осуществляют контроль за своевременной выдачей, заменой, хранением и правильным использованием средств индивидуальной защиты.

## **РАЗДЕЛ 7**

### **Социальные гарантии**

**Работодатель обязуется:**

7.1.Обеспечить наличие во всех структурных подразделениях медицинских аптечек и их комплектность.

7.2.По мере поступления средств финансирования, перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Центр занятости и на обязательное медицинское страхование.

## **РАЗДЕЛ 8**

### **Порядок по контролю за выполнением договора, внесения дополнений и изменений.**

**Стороны договорились:**

8.1.Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на комиссию по заключению, с приданием ей статуса постоянно действующей

комиссии. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы по фактам письменных обращений Работодателя, совета трудового коллектива, отдельных работников. Заседание комиссии должно проводиться не реже одного раза в полугодие, с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок. Итоги работы комиссии рассматриваются на собраниях (конференциях) работников, проводимом раз в год. От каждого из сторон на собраниях (конференциях) выступают непосредственно их руководители.

8.2. Для решения спорных вопросов использовать примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

## РАЗДЕЛ 9

### Ответственность сторон за выполнение коллективного договора.

#### Стороны совместно:

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

9.2. В соответствии с законодательством несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий.

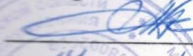
9.3. Обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

#### Работодатель обязуется:


9.4. Обеспечивать тиражирование коллективного договора и ознакомить с ним работников Учреждения в течение 10 дней с момента его подписания, а всех, вновь поступивших, работников ознакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

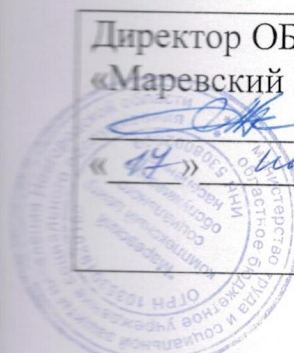
9.5. Направить настоящий коллективный договор в орган по труду в семидневный срок со дня подписания

Директор ОБУСО  
«Маревский КЦСО»

  
А.М. Лупанова  
« 17 » июли 2023 год

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
учреждения

  
Т.С. Ильина  
« 17 » июль 2023 год



## ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ к коллективному договору

1. Состав комиссии по трудовым спорам.
2. Перечень должностей и профессий, которым предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.
3. Перечень должностей и профессий, которым предоставляется повышенный размер оплаты труда.
4. Перечень должностей и профессий, к которым применяются средства индивидуальной защиты и соблюдение личной гигиены.
5. Перечень должностей и профессий, которые подлежат периодическим медицинским осмотрам (обследованиям).
6. Перечень должностей и профессий, которые подлежат периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), согласно перечню вредных и (или) опасных производственных факторов.

## Приложение № 1



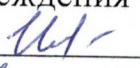
### СОСТАВ комиссии по трудовым спорам

от администрации учреждения:

- |  |                           |
|--|---------------------------|
| 1. Лупанова Александра Михайловна<br>КЦСО» | Директор ОБУСО «Маревский |
| 2. Петрова Екатерина Александровна         | Главный бухгалтер         |

от трудового коллектива:

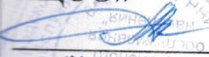

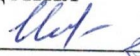
- |                              |                               |
|------------------------------|-------------------------------|
| 1. Лосева Ирина Николаевна   | Заведующая отделением на дому |
| 2. Суханова Жанна Викторовна | Заведующая хозяйством         |

<p>Директор ОБУСО «Маревский КЦСО»</p> <p> А.М. Лупанова « 13 » <u>ноября</u> 2023 год</p> 	<p>Председатель первичной профсоюзной организации учреждения</p> <p> Т.С. Ильина « 17 » <u>ноября</u> 2023 год</p>
---	--

## Приложение №2

### Перечень должностей и профессий, которым предоставляется ежегодный дополнительный отпуск

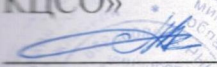

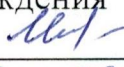
1. Водитель транспортного средства - 5 календарных дней.

<p>Директор ОБУСО «Маревский КЦСО»</p>  <p>А.М.Лупанова</p> <p>« 12 » <u>ноября</u> 2023 год</p> 	<p>Председатель первичной профсоюзной организации учреждения</p>  <p>Т.С. Ильина</p> <p>« 12 » <u>ноября</u> 2023 год</p>
--	---

Приложение № 3

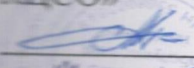
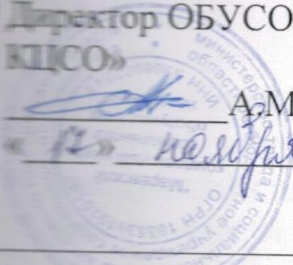
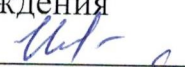
Перечень должностей и профессий, которым предоставляется повышенный размер оплаты труда

1. Сиделки – 4 %
2. Водитель – 4%

<p>Директор ОБУСО «Маревский КЦСО»</p> <p> А.М. Лупанова</p> <p>« 17 » <u>ноября</u> 2023 год</p> 	<p>Председатель первичной профсоюзной организации учреждения</p> <p> Т.С. Ильина</p> <p>« 17 » <u>ноября</u> 2023 год</p>
---	---

**Перечень должностей и профессий, к которым применяются средства индивидуальной защиты и соблюдение личной гигиены**

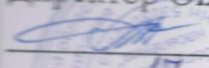

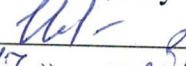
1. Уборщица служебных помещений стационарного отделения
2. Сиделки
3. Машинист по стирке и ремонту спецодежды
4. Повара 4 разряда
5. Помощники по уходу

<p>Директор ОБУСО «Маревский КЦСО»  А.М.Лупанова « 12 » <u>мая</u> 2023 год</p> 	<p>Председатель первичной профсоюзной организации учреждения  Т.С. Ильина « 17 » <u>мая</u> 2023 год</p>
--	--



Перечень должностей и профессий, которые подлежат периодическим медицинским осмотрам (обследованиям)

1. Директор;
2. Главный бухгалтер
3. Бухгалтер
4. Специалист по социальной работе
5. Инспектор по кадрам
6. Заведующий хозяйством
7. Кладовщик
8. Дворник
9. Уборщица служебных помещений стационарного отделения
10. Водитель транспортного средства
11. Заведующая стационарным отделением
12. Заведующая отделением социального обслуживания на дому
13. Заведующая отделением профилактики безнадзорности и социальной помощи семье и детям
14. Сиделки
15. Машинист по стирке и ремонту спецодежды
16. Культурный организатор
17. Повара

<p>Директор ОБУСО «Маревский КЦСО»                    А.М. Лупанова                    « 17 » ноября 2023 год</p>	<p>Председатель первичной профсоюзной организации учреждения                    Т.С. Ильина                  « 17 » ноября 2023 год</p>
---	---

Перечень должностей и профессий, которые подлежат периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), согласно перечню вредных и (или) опасных производственных факторов


1. Сиделки
2. Повара 4 разряда
3. Водитель автомобиля
4. Медицинские сестры

Директор ОБУСО «Маревский  
КЦСО»

  
А.М. Лупанова

« 17 » января 2023 год

Председатель первичной  
профсоюзной организации

  
Т.С. Ильина

« 17 » января 2023 год



Пронумеровано, прошнуровано и скреплено  
печатью

18 (восемнадцать)

листов

Ответственный:

*А.М. Лукина*

подпись

Ф.И.О.

