

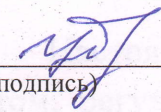
Семенов

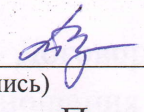
1120/1

22.11.22

Представитель работодателя:

Представитель работников:


(подпись) А.А. Цебина
(инициалы, фамилия)

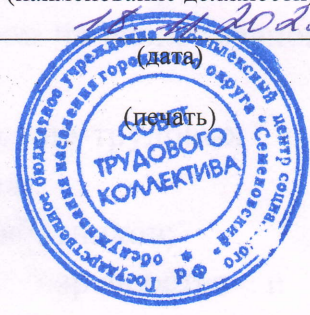

(подпись) Т.В. Слугина
(инициалы, фамилия)

Директор
(наименование должности)

Председатель
Совета трудового коллектива
(наименование должности)

22.11.2022
(дата)

22.11.2022
(дата)



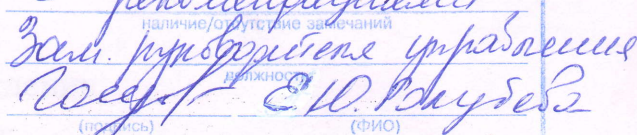
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального обслуживания населения
городского округа «Семеновский»

на 2023-2025 годы

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН

Дата 13.11.2022 № 11202-кд
с рекоммендацией
наличие/отсутствие замечаний

Зам. руководителя управления

(подпись) (ФИО)

г.Семенов

Нижегородская область

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения городского округа «Семеновский» (далее – Учреждение). Договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работы Учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

Сторонами настоящего коллективного Договора являются:

«Работодатель» в лице директора Учреждения Цебиной Альбины Александровны и «Работники» в лице их представителя - Председателя Совета трудового коллектива Слугиной Татьяны Валерьевны (далее - СТК) вместе именуемые Стороны.

Предметом Договора являются взаимные обязательства между Работодателем и Работниками в лице их представителей по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определяющим соблюдение трудового законодательства.

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности труда, повышение качества предоставляемых услуг, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

В этих целях:

Работодатель обязуется

- добиваться успешной деятельности учреждения;
- повышения культуры и дисциплины труда;
- повышать материальное состояние работников, их профессиональный уровень;
- обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами необходимыми для выполнения трудовых обязанностей;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

- создавать условия для профессионального роста, освоения передового опыта;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, на условиях и в порядке, которые определяются локально-нормативными актами учреждения, трудовым договором. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем;
 - вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договора в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст.27 ТК РФ);
 - предоставлять СТК полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Договора и контроля за его выполнением;
 - предоставлять по требованию СТК отчет о выполнении обязательств по Договору;
 - сотрудничать с СТК в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
 - соблюдать условия настоящего Договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
 - обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
 - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
 - своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и иных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Договором формах;
 - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
 - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
 - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред,

причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст.237 ТК РФ).

СТК обязуется:

- способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст.29 ТК РФ);

- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;

- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с СТК (ст.372 ТК РФ);

- контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, как минимум, выражать мнение СТК при увольнении работников по инициативе работодателя;

- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль над соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

- способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников;

- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

Обязательства работников:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст.21 ТК);

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

- способствовать повышению эффективности труда, качеству предоставляемых услуг, использовать передовой опыт коллег;
- беречь имущество работодателя, не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;
- не разглашать информацию, ставшую известной при исполнении трудовых обязанностей;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- соблюдать правила делового этикета с руководством, коллегами, находящимися на обслуживании гражданами;
- принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное выполнение работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;
- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории работодателя;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении;
- работники несут материальную ответственность в сроки и размерах, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случаях, предусмотренных ст.243 ТК РФ «Случаи полной материальной ответственности».

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

Письменные договора о полной индивидуальной материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работнику имущества, несут работники назначенные ответственными за выполнение определенного вида работ и (или) замещающие следующие должности: заместитель директора, главный бухгалтер, кассир, заведующий хозяйством, специалист по приему и выдаче на прокат реабилитационных средств населению, а так же иные работники выполняющие обязанности по данным должностям.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Договором;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты в установленном ТК РФ и иными федеральными законами порядке.

СТК имеет право:

- получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическими вопросам, в частности: по реорганизации и ликвидации работодателя, введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, настоящим договором;
- вносить по этим и другим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении (ст.53 ТК РФ);
- свободно распространять информацию о своей деятельности;
- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, и другие виды практической помощи членам СТК.

Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через председателя СТК, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2. ОПЛАТА ТРУДА

В области оплаты труда Стороны договорились:

- 2.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).
- 2.2. Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении

реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц 1 и 16 числа. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, она выплачивается накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). При прекращении трудового договора заработная плата в числе прочих причитающихся работнику сумм выплачивается в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.4. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников ГБУ «КЦСОН городского округа «Семеновский», Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУ «КЦСОН городского округа «Семеновский», утверждаемых приказом Руководителя с учетом мнения Совета трудового коллектива.

2.5. Система оплаты труда работников учреждения включает:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- размеры ставок заработной платы для профессий рабочих
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

2.7. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется по решению Правительства Нижегородской области как при формировании областного бюджета на очередной финансовый год, так и в течение очередного финансового года.

2.8. Введение новых или изменение действующих условий оплаты труда производятся Работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

2.9. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

2.10. Стороны совместно несут ответственность за своевременное назначение и пересмотр окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, за несвоевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда, а также изменениях в оплате труда.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1 Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности и графиках отпусков.

3.2. В учреждении установлена пятидневная 40 часовая рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье и 8 часовым рабочим днем.

Индивидуальный режим рабочего времени и времени отдыха, может быть установлен по согласованию между Работодателем и Работником.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

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

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

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

для медицинских работников - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ)

для женщин, выполняющих трудовые обязанности в сельской местности - не более 36 часов в неделю (п. 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1).

3.4. Неполная рабочая неделя или неполный рабочий день может быть установлен по соглашению между Работодателем и Работником.

3.5. Перечень должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.6. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

3.7. Для обеспечения непрерывной работы сторожей учреждения, в учреждении установлен скользящий график работы с выходными днями, определяемыми графиком работы.

Графики работы доводятся до сведения работников не позднее, чем за пять календарных дней до введения графика работы в действие. График работы, время начала и окончания работы, продолжительность рабочей смены, перерывы для отдыха и питания устанавливаются Работодателем в правилах внутреннего трудового распорядка.

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ. За работу в выходной и нерабочий праздничный день выплачивается дополнительное вознаграждение в размерах, предусмотренных статьей 153 ТК РФ:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Оплате в повышенном размере подлежат часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов). Данное правило применяется и в случаях, когда на выходной или нерабочий день приходится часть рабочего дня (смены) (ч. 3 ст. 153 ТК РФ).

Вместо повышенной оплаты работнику по его желанию может быть предоставлен другой день отдыха. В таком случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч. 4 ст. 153 ТК РФ).

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.9. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, ежегодно утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии) не позднее чем за две недели до наступления календарного года (статья 123, 372 ТК РФ).

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

Оплата отпуска производится за три дня до его начала.

3.10. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- имеющим трех и более детей до 12 лет и подтверждается свидетельством о рождении (ст.262.2 ТК РФ)

- имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ), при предоставлении справки об инвалидности ребенка, свидетельства о рождении (паспорта) ребенка;

- мужу, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы у работодателя (ст. 123 ТК РФ), при наличии подтверждающих документов;

- работнику, награжденному нагрудным знаком «Почетный донор России» (Федеральный закон №125 от 20.07.2012), при предоставлении подтверждающего документа;

- несовершеннолетнему работнику (до 18 лет) (ст. 267 ТК РФ);

- беременной работнице, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком. При этом стаж работы в учреждении не важен (ст. 260 ТК РФ), по письменному заявлению;

- работникам - совместителям, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, не зависимо от стажа работы в учреждении. Если продолжительность отпуска на работе по совместительству меньше по сроку, нежели по основному месту работы, в таком случае Работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы такой же продолжительностью (ст. 286 ТК РФ);

- работникам, прервавшим свой отпуск по просьбе (требованию) Работодателя. Отозвать работника из отпуска можно только с его на это согласия. Неиспользованные части отпуска в таком случае предоставляются

работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или на следующий год (ст. 125 ТК РФ).

3.11. Несовершеннолетним работникам (до 18 лет), ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

3.12. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ).

3.13. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается ПВТР и не может быть меньше трех календарных дней.

3.14. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ:

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (дети, родители, супруги) - до пяти календарных дней;
- работникам, совмещающим работу с обучением, согласно гл. 26 ТК РФ;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.15. Работникам может быть установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных/опасных условиях труда согласно ст. 117 ТК РФ. Вредные/опасные факторы труда должны быть подтверждены результатами специальной оценки условий труда.

Перечень должностей и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работников учреждения трудящихся во вредных/опасных условиях труда, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.16. Работники для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы:

- 1 раз в три года в возрасте от 18 до 39 лет включительно (Приказ Министерства здравоохранения РФ от 27 апреля 2021 г. N 404н "Об утверждении Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения");

ежегодно:

- 1 рабочий день один раз в год, работникам в возрасте 40 лет и старше (Приказ Министерства здравоохранения РФ от 27 апреля 2021 г. N 404н "Об

утверждении Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения");

- 2 рабочих дня один раз в год, работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет (ч. 2 ст. 185.1 ТК РФ).

Годом прохождения диспансеризации считается календарный год, в котором работник достигает соответствующего возраста.

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

В дни, предоставленные Работнику для прохождения диспансеризации, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

3.17. Стороны совместно осуществляют контроль над рациональным использованием рабочего времени и времени отдыха.

4. ОХРАНА ТРУДА

В области охраны труда Стороны договорились:

Работодатель обеспечивает:

4.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

4.2. Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

4.3. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

4.4. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда.

4.5. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

4.6. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

4.7. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

4.8. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

4.9. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

4.10. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения предрейсовых и послерейсовых осмотров, обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

4.11. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

4.12. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

4.13. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

4.14. Обучение всех работников учреждения, в том числе руководителей, по охране труда и проведение проверки знания требований охраны труда.

Проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения работников рабочих профессий оказанию первой помощи пострадавшим, а вновь принимаемого на работу работника не позднее одного месяца после приема на работу.

Специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей руководителей и специалистов учреждения, при поступлении на работу в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

4.15. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

4.16. Внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 776н "Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда").

4.17. Проведение информационно-профилактических мер противодействия распространению ВИЧ/СПИДа среди работников организации:

Распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников, включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда

Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса.

Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению).

4.18. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности.

Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории Учреждения необходимые силы и средства.

Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территорию и в здание Учреждения.

Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в Учреждении.

Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

Осуществлять непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции в Учреждении и нести персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности. (Статья 37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»).

4.19. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать Работодателя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования, предрейсовые и послерейсовые осмотры.

4.20. СТК:

- вносит на рассмотрение Работодателя программы улучшений условий и охраны труда в Учреждении;
- проводит среди работников учреждения разъяснительную работу по профилактике различных инфекционных заболеваний.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом учреждения по согласованию с представителями работников:

5.1. Выплата материальной помощи производится работникам учреждения согласно Положения об оплате труда работников ГБУ «КЦСОН городского округа «Семеновский», утвержденного с учетом мотивированного мнения представителей работников.

5.2. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников при наличии финансовых возможностей.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.3.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

5.3.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

5.3.4. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности работника.

5.3.5. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе:

- беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижается норма обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе;

- при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок;

- беременной работнице, по её письменной просьбе устанавливается неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю;

- работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по его письменной просьбе устанавливается неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю;

- работнику, имеющему ребенка – инвалида по его письменному заявлению, при предоставлении справки об инвалидности ребенка и справки с места работы супруга, о том, что он не использует данные дни, предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка. Переносу данные дни на другой месяц не подлежат;

- работнику, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по его письменной просьбе устанавливается неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю.

5.4. Для организации отдыха и лечения детей работников Учреждения направлять заявки в уполномоченные организации для выделения путевок в детские оздоровительные лагеря и лагеря санаторного типа.

5.5. Стороны совместно:

5.5.1. Участвуют в организации и проведении праздничных коллективных мероприятий и поздравлений, посвященных Дню защитника Отечества, Международному женскому дню, Дню социального работника, Дню пожилых людей, Новому году, юбилеям сотрудников.

5.5.2. Проводят День здоровья, коллективные выезды на различные мероприятия.

5.5.3. При наличии финансовых возможностей поощряют пенсионеров, ушедших на пенсию по возрасту из Учреждения, в День пожилых людей.

6. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

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

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

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

6.4. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит сокращение (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

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

7.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

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

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

7.4. Подписанный сторонами Договор Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в министерство социальной политики Нижегородской области.

7.5. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах, с которыми заключены трудовые договора, с момента их ознакомления с Договором.

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

7.7. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

8. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9. ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

В Договор в период срока его действия по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения. Изменения и дополнения в

Договор оформляется совместным решением Работодателя и СМК, подписывается Сторонами и является неотъемлемой частью Договора.

10. ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

В целях более действенного контроля над исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

При проведении контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

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

Для подведения итогов выполнения Договора ежегодно проводится общее собрание работников, на котором Стороны отчитываются о выполнении обязательств по настоящему Договору. Общее собрание проводится по письменному требованию одной из Сторон.

