

Утверждён
на конференции
работников ГБУ «КЦСОН
Уренского района»
«24» декабря 2018 г.
Протокол №1 от «24» декабря 2018г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного бюджетного учреждения
«Комплексный центр социального обслуживания
населения Уренского района»
на 2019-2021 годы

От работодателя:
Директор ГБУ «КЦСОН
Уренского района»
И.В. Смирнова
_____ 2018 г.



От работников:
председатель профсоюза
ГБУ «КЦСОН Уренского района»
И.В. Камышева
_____ 2018 г.



Зарегистрирован:

Министерство социальной политики Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «08» 05 2019 г. № 336/19-150	
(наличие/отсутствие замечаний)	
Заместитель министра	
(подпись)	(ФИО)
	Терешанова С.Ю.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между Государственным бюджетным учреждением «Комплексный центр социального обслуживания населения Уренского района» (далее Учреждение) в лице директора Смирновой Ирины Викторовны, действующего на основании Устава Учреждения, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и работниками Учреждения, от имени которых выступает профсоюзный комитет в лице председателя профкома Камышевой Ирины Владимировны (далее Профком).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Конституции Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных федеральных и областных законов, нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками, и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников, и на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание. Любые условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, являются недействительными.

1.5. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим отношения Работодателя и Работников, в лице их уполномоченных представителей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.6. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, обязательства Работодателя перед Работниками по условиям охраны и оплаты труда, социальным гарантиям Работникам, предоставляемым Работодателем.

1.7. Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.8. Настоящий коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с 01 января 2019 года.

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

1.10. Данный коллективный договор распространяется на всех Работников Учреждения.

1.11. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производятся в письменном виде по взаимному согласию обеих сторон, с утверждением их на общем собрании трудового коллектива Учреждения.

1.12. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия путем переговоров, делать все, от них зависящее, для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

II. Трудовой договор

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух идентичных экземплярах по одному для каждой стороны, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

2.2. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, Положением о выплатах стимулирующего характера, должностной инструкцией, кодексом этики и служебного поведения, Положением о персональных данных, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, с настоящим коллективным договором.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения

и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст.59 ТК РФ).

2.6. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, доплаты, надбавки и др.

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

2.9. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.11. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность) (ст. 84.1 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

При формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, применять

профессиональные стандарты, утвержденные Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюза определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

- при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ);

- работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. (ст. 187 ТК РФ);

- предоставлять Гарантии и компенсации работникам, предусмотренные ст. 173 -177 ТК РФ;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;

- организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации сотрудников ГБУ «КЦСОН Уренского района».

IV. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1), условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для рабочих и служащих учреждения устанавливается 40 часовая, пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Исключение составляют:

- женщины работающие на селе, для них устанавливается 36-часовая рабочая неделя (Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. №298/3-1 О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе);

- медицинские работники, для них устанавливается 39-часовая рабочая неделя (ч.1 ст. 350 ТК РФ).

Режим работы с понедельника по четверг - с 08.00 ч. до 17.12 ч., в пятницу - с 08.00 ч. до 16.12 ч., перерыв на обед с 12.00 ч. до 13.00 ч.

Работодатель по согласованию с Профсоюзом может устанавливать для отдельных сотрудников иной режим работы, на основании письменных заявлений (с оформлением изменений в трудовой договор), с соблюдением установленной нормы рабочего времени.

4.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Продолжительность рабочего дня непосредственно перед нерабочим праздничным днем, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.5. Стороны признают, что специфика работы не исключает сверхурочную работу, работу в выходные дни, учитывая при этом нормы трудового законодательства и личные проблемы работников. Просьба работника об освобождении от сверхурочной работы, работ в праздничные и выходные дни должна быть, по возможности, удовлетворена. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Работник должен быть уведомлен о сверхурочной работе, работе в праздничные и выходные дни не менее чем за сутки.

4.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.7. Ненормированный рабочий день устанавливается следующим категориям работников: директор, заместитель директора, главный бухгалтер, бухгалтер по расчетам, специалист по кадрам (Приложение №2).

4.8. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.114 ТК РФ, ст.115ТК РФ). Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней (Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 29.07.2018 г.) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы (ст. 291 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюза не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. 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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией может производиться на основании ст. 126 ТК РФ.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

4.9. За каждый отработанный год (рабочий год – с момента трудоустройства к данному работодателю) в Учреждении предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 1 календарный день, но не более 5 дней, согласно Перечня должностей работников ГБУ «КЦСОН Уренского района» имеющих право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска за каждый отработанный год (Приложение №3). Вышеуказанный дополнительный отпуск отражается в графике отпусков, не подлежит денежной компенсации, в случае отказа от его использования, по желанию сотрудников, может предоставляться как частями, так и полностью, а также не распространяется на работников, вид работы которых – внешнее совместительство. За первый год работы, указанный дополнительный отпуск, может быть предоставлен спустя 12 месяцев со дня трудоустройства к данному работодателю.

4.10. Работник имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве трех календарных дней:

- в связи со свадьбой самого работника;
- в связи со свадьбой детей работника;
- в связи со смертью членов семьи и близких родственников работника (супруг/супруга, родители, дети, полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки);

Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1-4 класс), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября);

Работник имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве один календарный день:

- в связи с выпускным детей работника (9 класс, 11 класс);
- в связи с призывом сына в армию;
- в связи с рождением ребёнка (супругу).

4.11. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению и соответствующих документах предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого

дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (Постановление Правительства РФ от 13 октября 2014 г. №1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами»).

4.12. Председателю профкома (не освобожденному от основной деятельности) за сложность и интенсивность труда ежегодно предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

4.13. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

V. Оплата и нормирование труда

5.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с разработанными по согласованию с профсоюзным комитетом Положением об оплате труда работников Учреждения, Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения, утвержденными приказами директора Учреждения.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

5.2.2. Производить выплату заработной платы работникам в денежной форме, в рублях, путем перечисления на счета работников.

5.2.3. Осуществлять выплату заработной платы два раза в месяц: аванс – не позднее 16 числа, окончательный расчет – не позднее 1 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня.

5.2.4. При выплате заработной платы извещать работников в письменной форме:

- о составных частях заработной платы, причитающейся им за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работникам, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.2.5. Своевременно извещать работников об изменении условий оплаты труда.

5.2.6. Осуществлять индексацию заработной платы работников по решению Правительства Нижегородской области.

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

В случае задержки выплаты заработной платы, на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу, т.е. временно добровольно отказаться от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично), на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

5.4. 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.

VI. Гарантии и компенсации

6.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки (ст. 167 -168 ТК РФ);
- при исполнении государственных или общественных обязанностей (ст. 39 ТК РФ, ст. 170-172 ТК РФ, ст. 373-375 ТК РФ, ст. 405 ТК РФ);
- при совмещении работы с получением образования (ст. 173-177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 114 ТК РФ, 126 ТК РФ);
- в некоторых случаях прекращения трудового договора (ст. 74 ТК РФ, 83-84 ТК РФ, ст. 181.1 ТК РФ);

- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника (ст. 234 ТК РФ);
- в случае сдачи работником крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ);
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (ст. 184 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя (ст.165 ТК РФ).

6.2. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст.182 ТК РФ).

6.3. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 183 ТК РФ).

6.4. Обеспечение права на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

6.5. Работодатель по заявлению работников может выдавать внеплановые авансы в пределах причитающейся заработной платы в следующих случаях:

- смерть члена семьи или близкого родственника;
- пожар, кража имущества;
- лечение;
- приобретение лекарств;
- приобретение санаторно-курортной путёвки;
- тяжёлое материальное положение;
- ритуальные услуги;
- рождение ребёнка;
- вступление в брак.

Максимальный размер внепланового аванса не может превышать месячного содержания работника.

6.6. В случае возникновения необходимости сокращения штатов работников, работодатель обязуется:

6.6.1. уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 п.2 ч.1 ТК РФ).

6.6.2. производить увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя по сокращению численности или штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

6.6.3. предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

6.6.4. Все вопросы по изменению структуры учреждения, сокращению штата, предварительно рассматривать с участием профсоюзного комитета.

6.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в трудовом законодательстве преимущественное право оставления на работе имеют работники:

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- имеющие несовершеннолетних детей и работающие без нарушения трудовой дисциплины;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие несовершеннолетних детей.

6.8. При увольнении работника по причине сокращения численности или штата работодатель выплачивает работнику выходное пособие согласно трудового законодательства.

6.9. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

VII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Проводить, со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ.

7.2. Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда.

7.3. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда, журналов

инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.4. Обеспечить на каждом рабочем месте безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативно-правовых актов, проведение необходимых санитарно-гигиенических мероприятий.

7.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюза (ст. 212 ТК РФ).

7.7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.8. Осуществлять совместно с профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

7.9. Обеспечить обязательное проведение периодических медицинских осмотров работников за счёт средств учреждения, согласно Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 06.02.2018 г.) "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", согласно перечня должностей (Приложение №5).

7.10. Обеспечить наличие медицинских аптечек в административном здании Учреждения и в автомобиле водителя, поддерживать их комплектность, а также обеспечивать проведение ежедневных предрейсовых и послерейсовых осмотров водителей.

7.11. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, травматизма.

7.12. Обеспечивать режим труда и отдыха работников предприятия в соответствии с трудовым законодательством.

7.13. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях.

7.14. Обеспечивать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское

учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.15. По заявлению беременной женщины, не привлекать ее к выполнению работ с использованием персональных компьютеров со времени установления беременности и в период кормления грудью.

7.16. Осуществить финансирование обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.17. Обеспечивать выполнение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, осуществлять меры по гигиеническому воспитанию и обучению работников, пропаганде здорового образа жизни, проводить в трудовом коллективе информационную работу по профилактике социально-значимых заболеваний, в т.ч. ВИЧ/СПИДА.

7.18. Обеспечивать социальных и медицинских работников отделений социально-медицинского обслуживания на дому, социальных работников отделений социально-бытового обслуживания на дому, отделения срочного социального обслуживания мягким инвентарем (Закон Нижегородской области от 5 ноября 2014 года № 146-З О социальном обслуживании граждан в Нижегородской области (с изменениями на 3 июля 2018 года), Постановление правительства Нижегородской области от 8 августа 2006 года № 252 О порядке деятельности государственных бюджетных учреждений Нижегородской области "Комплексный центр социального обслуживания населения" (с изменениями на 31 октября 2014 года)).

7.19. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, происшедшим, как на территории работодателя, так и за ее пределами при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, а так же во время следования к месту работы или с работы на транспорте, представленном работодателем.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций при несчастных случаях на производстве и профессиональном заболевании определяются Трудовым кодексом РФ (ст.184).

7.20. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда").

7.21. Обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда.

Работник обязан:

7.22. Соблюдать требования охраны труда.

7.23. Правильно применять средства индивидуальной защиты.

7.24. Проходить инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.25. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в организации социального обслуживания, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого инфекционного заболевания.

7.26. Проходить обязательные периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ также

производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профсоюза (ст. 374 ТК РФ).

8.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

8.7. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

8.10. Председатель, его заместители и члены профсоюза могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

8.11. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.12. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по проведению специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда").

8.13. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюза рассматривает следующие вопросы:

– **расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, ст. 373, ст. 374 ТК РФ);**

– **проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников (ст. 82 ТК РФ);**

– **привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);**

– **определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);**

– **разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);**

– **определение размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочий праздничный день (ст. 112 ТК РФ);**

– **привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ст.113ТК РФ);**

– **установление с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков (ст. 116 ТК РФ);**

– **очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);**

– **установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);**

– **установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;**

– **установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);**

– **массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);**

– **утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);**

– **применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);**

– **определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);**

– разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ);

– **применение профессиональных стандартов, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установления систем оплаты труда.**

IX. Обязательства профсоюза

Профсоюз обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза.

9.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.9. Осуществлять культурно-массовую работу на предприятии.

9.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях организации похорон близких членов семьи, ликвидации последствий стихийных бедствий: ураганов, пожаров, наводнений и др., за счет средств профсоюза.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились, что:

10.1. В целях контроля за выполнением условий настоящего Коллективного договора создается постоянная двухсторонняя комиссия по заключению и контролю выполнения Договора (далее – Комиссия), состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон. Комиссия в своей деятельности руководствуется Положением о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Уренского района» (Приложение №4).

10.2. Настоящий Коллективный договор после его утверждения Комиссия доводит до сведения работников Учреждения и обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

10.3. Каждая из сторон в соответствии с законодательством РФ несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств (ст. 5.27-5.34 "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 28.11.2018)).

10.4. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 (пяти) дней после его подписания.

10.5. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Министерство социальной политики Нижегородской области.

10.6. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.7. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

10.8. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.9. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют

все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.10. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.11. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет до 31 декабря 2021 года.

10.12. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.
