

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ОГБУ «Поназыревский комплексный центр
социального обслуживания населения»

на 2022 – 2025 годы

Коллективный договор
принят на общем собрании работников
ОГБУ «Поназыревский КЦСОН»
«11» марта 2022 года

Уведомительная регистрация проведена:
«18» марта 2022 года № 36

Главный специалист по труду администрации
Поназыревского муниципального района
Любушкин А.И.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор, составленный на 2022 - 2025 годы, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ОГБУ «Поназыревский КЦСОН», заключенный между Работодателем и Работниками, в лице их полномочных представителей. Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются:

Работодатель ОГБУ «Поназыревский КЦСОН», в лице директора Бусыгиной Антонины Алексеевны, действующего на основании Устава организации (далее - Работодатель), и Работники ОГБУ «Поназыревский КЦСОН» (далее – Работники), в лице председателя профсоюза трудового коллектива Пессяниковой Людмилы Сергеевны.

Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным полномочным представителем работников учреждения. Работники учреждения поручают профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам, обусловленным настоящим Коллективным договором (ст. 29 ТК РФ).

Профсоюзный комитет выступает полномочным представителем работников при разработке и заключении коллективного договора, при ведении переговоров по нему и при контроле над его исполнением.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ) и настоящим договором.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности деятельности организации; обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя; улучшения качества работы Работников и повышение конкурентоспособности организации; повышения уровня жизни Работников; практической реализации принципов социального партнерства; поддержания благоприятного психологического климата в организации.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации,

1.3. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными

нормативными правовыми актами, соглашениями, положениями об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников ОГБУ «Поназыревский КЦСОН», принятых на условиях трудового договора Работодателя.

1.6. Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, а также о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.7. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии, установленные в настоящем коллективном договоре являются минимальными и обязательны для исполнения Сторонами.

1.8. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в соответствии со ст. 44 ТК РФ по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.10. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и локальными нормативными актами организации всех Работников, в том числе при приеме на работу.

1.11. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования организации;
- расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим коллективный договор;
- реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации (в течение всего срока реорганизации);
- смены формы собственности организации (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности);
- при ликвидации организации (в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий).

-при реорганизации или смене формы собственности организации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

1.12. Работодатель обязуется в семидневный срок со дня подписания Сторонами направить настоящий коллективный договор, со всеми приложениями к нему, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. В случае внесения в настоящий коллективный договор изменений и дополнений, они также подлежат уведомительной государственной регистрации в порядке, предусмотренном ст. 50 ТК РФ.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2. Стороны исходят из того, что в соответствии с законодательством Российской Федерации прием на работу Работника оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного между Работодателем и Работником трудового договора в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с действующими в организации коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст. 67, 68 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.1. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем подписания дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.2. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

Содержание трудового договора, заключаемого с Работником, носит индивидуальный характер.

2.3. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями.

2.4. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.5. Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий работников Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и базовых должностных окладов.

2.6. Каждому Работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии, а также согласно документам образовательной организации, гарантируется приоритет в

переводе на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада при наличии соответствующих вакансий.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем и согласованным с председателем профсоюза трудового коллектива (**Приложение № 1**).

3.1. Для Работников организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

3.2. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени Работников организации, составляющей не более 40 часов в неделю.

3.3. В организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для: медицинских сестер.

3.4. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

3.5. В структурных подразделениях организации, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для определенной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности.

3.6. Для отдельных Работников при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению Работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом (**Приложение № 2**).

3.7. К работе в ночное время (с 22 часов до 06 часов) Работники допускаются с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 96 ТК РФ).

3.8. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя и с письменного согласия Работников в исключительных случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения представителя трудового коллектива.

3.9. Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом специфики работы организации может

вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных производственных вопросов.

Дежурство работников компенсируется (например, не менее чем двойной) оплатой, либо по желанию Работника, предоставлением другого дня отдыха той же продолжительности (ст. 153 ТК РФ), который он может использовать в течение месяца либо присоединить к ежегодному отпуску.

3.10. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.11. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

- предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве от одного до двух дней в месяц;

3.12. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

3.13. В течение рабочего дня, через 4 часа после начала работы, Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

3.14. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Данное время подлежит оплате Работодателем. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.15. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.16. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими Работниками.

3.17. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников (согласованный) график ежегодных отпусков.

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

3.19. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.20. Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.21. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с представителями профсоюзного комитета ежегодные отпуска предоставляются в летнее или другое удобное для них время.

3.22. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.

3.23. Беременные женщины, на основании их заявления, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы.

3.24. Работодатель создает необходимые условия для прохождения Работниками один раз в год диспансеризации .

3.25. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- донорам – один день после каждого дня сдачи крови и её компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

3.26. Предоставлять отпуск по письменному заявлению работника без сохранения заработной платы:

- до 14 календарных дней работающим пенсионерам;
- до 60 календарных дней работающим инвалидам;
- до 5 дней при смерти близких родственников,
- до 14 календарных дней женщинам, имеющим несовершеннолетних детей в возрасте до 12 лет;
- 1 день на проводы сыновей в ряды вооруженных сил;
- в связи с вступлением в брак Работника - до 3 календарных дней;
- матерям (одиноким отцам), направляющим детей – школьников в подготовительный класс, первый класс, второй класс - 1 день (первый день учебного года).

IV. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4. В целях обеспечения поступательного развития организации Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества услуг.

Стороны признают приоритетность следующих направлений развития:

- повышение производительности труда;
- освоение передового опыта;
- внедрение новых технологий;
- повышение эффективности рабочих мест.

Работодатель, его представители содействуют работникам в повышении качества труда, поощряют инициативу работников, направленную на повышение эффективности деятельности организации.

4.1. Системы оплаты труда Работников, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливаются по категориям Работников в соответствии с разрабатываемым и утверждаемым Работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива Положением об оплате труда Работников (ст. 135 ТК РФ, ст. 11 Закона № 10-ФЗ). **(Приложение № 3).**

4.2. Работодатель предоставляет по запросу представителей профсоюзного комитета необходимую информацию о размере и расходовании фонда оплаты труда, информирует представителей профсоюзного комитета о проектах приказов, других локальных нормативных актов, устанавливающих или изменяющих системы оплаты труда, компенсирующие и стимулирующие выплаты Работникам. При этом заявления (жалобы) Работников – по вопросам оплаты труда, рассматриваются Работодателем с участием представителей профсоюзного комитета.

4.3. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной тарифной ставки (должностного оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, соглашениями, настоящим коллективным договором компенсационных выплат, но в любом случае не ниже величины прожиточного минимума.

4.4. Работодатель обязуется:

- производить доплату за каждый час работы в ночное время;
- оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если их работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или двойной часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;
- При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей

временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- Осуществлять премирование Работников в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера, утвержденном с учетом мнения представителя трудового коллектива (**Приложение №4**);

- Выплачивать Работникам организации премию по итогам работы за год согласно Положению, принятому с учетом мнения представителя трудового коллектива (Приложение № 4);

- Выплачивать Работникам надбавки за стаж работы в организации (Приложение № 4);

- Выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца - 21 числа;

- за вторую половину месяца - 6 числа.

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

- Плановый размер аванса устанавливать из расчета 40% средней заработной платы Работников.

4.5. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем Работникам.

4.6. Работодатель обязуется:

- Совместно с представителями профсоюзного комитета определить условия введения и пересмотра норм труда обслуживания;

- Обеспечить организационно-технические условия производства, необходимые для выполнения Работниками норм труда;

- Выплачивать материальную помощь Работникам организации на лечение в соответствии с Положением об оказании материальной помощи, разрабатываемым по согласованию с представителем трудового коллектива (**Приложение №5**).

- В случае если в период предупреждения Работников о предстоящем их высвобождении увеличивается размер оплаты труда Работников в целом по организации это увеличение касается и высвобождаемых Работников.

- Возмещать работникам направленным в служебную командировку:

- расходы по проезду до места командировки и обратно;

- расходы по найму жилого помещения в соответствии с фактическими затратами, подтвержденными документально;

- дополнительные расходы, связанные с проживанием (суточные) за каждый день нахождения в служебной командировке.

- Все разовые выплаты производить только вместе с заработной платой за первую и вторую половины месяца, в зависимости от времени сдачи документов в бухгалтерию.

- В экстренных случаях безотлагательно производить следующие выплаты:

материальная помощь;

внеплановый аванс;

командировочные расходы;

заработная плата при увольнении;

выплаты по листкам временной нетрудоспособности.

V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата Работников, рассматриваются предварительно с участием представителей профсоюзного комитета.

5.1. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.2. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с представлением проектов распоряжений о сокращении численности или штата Работников, списка сокращаемых должностей и Работников, перечня вакансий, предполагаемых вариантов трудоустройства высвобождаемых Работников, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.3. Увольнение Работников по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения представителя трудового коллектива в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

5.4. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

5.5. Работодатель с письменного согласия Работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере

среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.6. При сокращении численности или штата Работников организации Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

5.7. Помимо категорий Работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- проработавших в организации свыше 10 лет;

- одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;

Не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

5.8. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым Работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

5.9. Работодатель оказывает предпочтение в приеме на работу ранее работавшим Работникам, организует, в случае необходимости, их обучение за счет средств организации;

Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

6. В целях обеспечения каждого работника здоровыми и безопасными условиями труда, соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим

коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- предоставлять представителям профсоюзного комитета полную и достоверную информацию, необходимую для разработки соглашения по улучшению условий и охраны труда и контроля за его выполнением;

- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах в Профком;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований),

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

- беспрепятственный допуск представителей профсоюзного комитета в организацию для проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки;

- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения представителей профсоюзного комитета;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.3. Для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

6.4. Работники имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в профессиональные союзы, их объединения по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ними несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.5. Для организации совместных действий Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников, по инициативе Работодателя или представителей профсоюзного комитета создается комиссия по охране труда.

В ее состав на паритетной основе входят представители Работодателя и Коллектива.

Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование их о результатах указанных проверок.

6.6. Руководитель организации, а также все работники, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.7. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель, при численности работников в организации (учреждении) более 50 человек, создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

При отсутствии у Работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляет заместитель руководителя организации.

Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7. Работодатель должен:

- принимать на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками организации.

- выделять средства для выплаты единовременного денежного поощрения призерам регионального этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства в сфере социального обслуживания» в соответствии Приказом департамента по труду и социальной защите населения и Положением о проведении на территории Костромской области регионального этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства в сфере социального обслуживания, за счет средств организации;

- поощрять Работников за безупречный труд, в связи с юбилейными датами из средств от приносящей доход деятельности (**Приложение №4**):

 - 50-летием – в размере - 5000 руб.;

 - 55-летием – в размере - 5000 руб.;

 - 60-летием – в размере - 5000 руб.

- Оказывать за счет средств организации материальную помощь

(Приложение №5):

- смерти близких родственников (родители и дети, муж, жена) при предоставлении копии свидетельства о смерти в размере до 10000 руб.;
- рождения ребенка (отцу или матери) до 5000 руб.;
- стихийного бедствия (пожар, наводнение, др.) до 10000 руб.;
- Работникам, имеющим стаж непрерывной работы по специальности в данном учреждении или в отрасли (в случае перевода) осуществляется дополнительная выплата за выслугу лет, как коэффициент к базовому должностному окладу при стаже работы:
 - свыше 20 лет – 0,05%
 - свыше 25 лет – 0,1%

VIII. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКА

8.1. Руководитель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 ст.16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст.52 ТК РФ).

8.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа — профсоюзного комитета организации, в управлении организацией предусмотрены в ст.53 ТК РФ.

8.3. Профсоюзная организация и её выборный орган — профсоюзный комитет имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель сообщает профсоюзному комитету о принятых им мерах по устранению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленных профсоюзной организацией.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

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

9.2. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении

возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

9.3. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.4. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения коллективного договора и рассмотрение на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей Работодателя и представителя трудового коллектива об итогах проверок и принятых мерах.

9.5. Итоги выполнения коллективного договора за год подводятся на общем собрании (конференции) Работников.

С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

9.6. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

9.7. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

9.8. Работники предоставляют право представителю трудового коллектива договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

9.9. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

9.10. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

9.11. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

Представитель Работодателя,
Директор
ОГБУ «Поназыревский КЦСОН»

_____ (Бусыгина А.А.)
подпись Ф.И.О

Председатель профсоюза
трудоуемого коллектива
ОГБУ «Поназыревский КЦСОН»

_____ (Пессяникова Л.С.)
подпись Ф.И.О

«__» _____ 2022 г.

«__» _____ 2022 г.

М.П.

**Перечень приложений к коллективному договору
ОГБУ «Поназыревский КЦСОН» на 2022-2025**

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.
3. Положение об оплате труда Работников организации.
4. Положение о выплатах стимулирующего характера.
5. Положение об оказании материальной помощи.

ОГЛАВЛЕНИЕ	СТР.
1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II.ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	5
III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	6
IV.ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ	8
V.ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	11
VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ	12
VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	16
VIII. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКА	17
IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	17
ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	19

**Перечень
должностей Работников с ненормированным рабочим днем и
продолжительность дополнительного отпуска за
ненормированный рабочий день**

№ п/п	Должность	Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день
1	директор	5 (пять)

**Перечень
работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в
которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный
рабочий день**

№ п/п	Должность	Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день	Сокращённый рабочий день
1	повар	7 (семь)	нет

**Перечень
производств (работ) с тяжелыми и вредными условиями труда,
за работу которых работники имеют право на доплаты за
условия труда**

№ п/п	Должность	Доплата за условия труда	Основание
1	повар	12%	Постановление от 03.10.1986 №387/22-78

ОГЛАВЛЕНИЕ	СТР.
1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II.ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	5
III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	6
IV.ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ	9
V.ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	11
VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ	13
VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	17
VIII.РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ	18
IX.РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	19
X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА	20
XI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	23
XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	24
ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	28