

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
«Советский комплексный центр социального обслуживания населения»
на период с 2020 г. по 2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении социального обслуживания «Советский комплексный центр социального обслуживания населения». Коллективный договор заключается между работниками учреждения, представляемыми профсоюзным комитетом учреждения, именуемый в дальнейшем «Профком» в лице председателя профкома и работодателя в лице директора учреждения, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель».

1.2. Работодатель признает Профком полномочным представителем работников учреждения по всем условиям коллективного договора.

1.3. Коллективный договор вступает в силу с 15 мая 2020 года и действует по 15 мая 2023 года (ст. 43 ТК РФ).

1.4. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства по регулированию трудовых отношений на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Законов Российской Федерации и Ставропольского края о социальном партнерстве, тарифных соглашениях и других нормативных актов.

1.5. В учреждении создана двухсторонняя комиссия по разработке, заключению и контролю за выполнением обязательств коллективного договора (далее - Комиссия), (приложение № 8). Комиссия осуществляет свои функции в течение всего периода действия коллективного договора. Вносит в коллективный договор необходимые изменения в период его действия, в случае достижения Комиссией согласия по поводу вносимых изменений. Осуществляет контроль за выполнением обязательств коллективного договора (ст. 51 ТК РФ).

При необходимости, стороны вносят изменения в состав комиссии, о чем информируют друг друга.

1.6. В случае, если вносимые изменения существенны, Работодатель и Профком обязуются провести переговоры о соответствующем внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

1.7. В период действия коллективного договора, при выполнении работодателем положений коллективного договора, Профком не выступает организатором коллективных действий и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.8. Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения, а также высокопроизводительному и качественному труду присущим профсоюзам методами и средствами.

1.9. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными актами.

1.10. При принятии локально-нормативных актов работодатель учитывает мнение Профкома.

2. Трудовой договор, обеспечение занятости профессиональной подготовки и переподготовки работников

2.1. Стороны договорились о следующем:

2.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором. Трудовой договор, составленный в двух экземплярах, хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ).

2.1.2. В трудовой договор с работниками финансовой службы, бухгалтерии, кадровой службы включается условие о неразглашении персональных данных работников.

2.1.3. Работодатель предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивая равную оплату за труд равной ценности.

2.2. Работодатель обязуется обеспечивать выполнение мероприятий, направленных на увеличение объемов работ, создание дополнительных рабочих мест.

2.3. Работодатель обязуется обеспечить соблюдение квоты рабочих мест для приема на работу инвалидов.

2.4. Организовать профессиональную подготовку и переподготовку персонала учреждения в целях соответствия уровня их квалификации профессиональным стандартам.

2.5. Создавать условия для профессионального и личностного роста персонала, качественного выполнения социальных услуг.

2.6. Осуществлять материально-техническое обеспечение и оснащение процесса профессионального развития персонала в учреждении.

2.7. Привлекать дополнительные источники финансирования и материально-технические средства для профессионального развития персонала.

2.8. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на время выполнения определенной работы (срочный трудовой договор), (ст. 58-59 ТК РФ).

2.9. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с настоящим коллективным договором.

2.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором.

2.11. Работодатель обязуется заблаговременно не позднее, чем за три месяца, представить в Профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

2.12. Работодатель обязуется предупреждать работников о предстоящем увольнении письменным распоряжением (уведомлением) не позднее, чем за два месяца персонально под роспись.

2.13. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста.

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

2.15. Работодатель обязуется работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять не менее одного оплачиваемого дня в неделю для поиска работы.

2.16. Лица, уволенные по сокращению численности и штата, имеют преимущественное право возвращения в учреждение при открывшейся вакансии.

2.17. Стороны договорились, что увольнение работников, членов профсоюза по инициативе Работодателя по всем основаниям производится с учетом мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ).

2.18. Принимать меры по организации профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.19. Планировать и проводить мероприятия по адаптации вновь принятых работников на предприятие, в том числе женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми.

3. Оплата труда и нормирование труда

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.1.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях) два раза в месяц: 25 числа - за первую половину месяца, 10 числа - за вторую половину месяца. По письменному заявлению работника перечисление заработной платы осуществляется на его лицевой счет в банке. 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.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся

работнику; 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний; 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.1.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.1.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно».

3.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий (должностей) не включается.

3.3. Формы, системы и размеры оплаты труда различных категорий работников, формы материального поощрения, в том числе, повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения профсоюзного комитета учреждения (ст.ст. 135, 371, 372 ТК РФ), (приложение № 1).

3.4. Устанавливать работникам:

- надбавки к окладам за непрерывный стаж работы (приложение № 5 к положению об оплате труда работников - порядок исчисления стажа для установления надбавки за продолжительность непрерывной работы).

3 года - 20%

5 лет - 30%;

- водителям автомобилей за классность:

1 класс - 25%;

2 класс - 10%.

3.5. Выплачивать работникам премию, вознаграждение по результатам работы за месяц, квартал в соответствии с Положением об оплате труда (приложение № 1).

3.6. Производить доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ), а именно:

при совмещении профессий (должностей) при выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты в размере не менее 25% от оклада (ст. 151 ТК РФ);

за сверхурочную работу: за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По

желанию работника, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее того времени, которое работник отработал сверхурочно (ст.152 ТК РФ). Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с [частью первой](#) статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

в выходные и нерабочие праздничные дни – 200% . По желанию работника, работавшего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ). Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

за каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 35% оклада за работу в нормальных условиях (ст.154 ТК РФ), (приложение № 1).

3.7. Не допускать привлечение работников к сверхурочным работам более чем 120 часов в год и только в случаях, предусмотренных ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Производить доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда к должностным окладам работников в размере 15% оклада (приложение № 2) (ст. 147 ТК РФ).

3.9. Определение коэффициента трудового участия работников производить в соответствии с Положением об оплате труда (приложение № 1).

3.10. В соответствии со ст.168 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае направления в служебную командировку, работнику возмещаются:

оплата найма жилого помещения в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки.

При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы – 12 рублей в сутки;

оплата суточных – в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

оплата проезда к месту служебной командировки и обратно – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

воздушным транспортом – в салоне экономического класса;

автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общественного пользования.

При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы - в размере минимальной стоимости проезда:

железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

автомобильным транспортом – в автобусе общего типа.

Расходы, превышающие установленные размеры, возмещаются за счет экономии бюджетных ассигнований либо за счет средств от деятельности, приносящей доход.

В случае однодневных командировок производить выплату суточных в размере 100 руб. на обеспечение потребностей в связи с пребыванием вне места жительства – на питание, приобретение необходимых предметов личной гигиены, на пользование туалетом и т.д.

3.11. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах предусмотренных ст. 173-177 ТК РФ.

3.12. В соответствии со статьей 159 Трудового кодекса Российской Федерации работникам гарантируется применение системы нормирования труда, установленной в Положении о системе нормирования труда учреждения (приложение № 11).

3.13. В соответствии со статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации в случае приостановки деятельности работодателя время приостановки оформляется простоем.

Время простоя (статья 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо

замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Согласно статье 113 Трудового кодекса РФ Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4. Режим труда и отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка (приложение № 3).

4.2. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (приложение № 4).

4.3. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставлять всем работникам учреждения, согласно утвержденного графика отпусков с уведомлением от работодателя.

4.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем (приложение № 5).

4.6. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.7. Режим рабочего времени устанавливается согласно графиков дежурств, следующим работникам:

сторожам,

медицинским сестрам стационарного отделения временного (постоянного) пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов,

санитаркам палатным стационарного отделения временного (постоянного) пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов,
поварам стационарного отделения временного (постоянного) пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов,
мойщикам посуды стационарного отделения временного (постоянного) пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов.

4.8. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда в количестве семи календарных дней (приложение № 10).

4.9. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.10. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право: старше 40 лет на освобождение от работы на один рабочий день ежегодно; от 18 до 39 лет имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие 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, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

5. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

5.1. Не менее 50% от суммы, получаемой Центром за предоставление социальных услуг гражданам пожилого возраста и инвалидам, направляются на поощрение и оплату труда, и единовременные выплаты работникам учреждения, из них 30% от суммы платных услуг, оказанных в учетном периоде, направляется на выплату премии работникам на основании служебных записок заведующих структурными подразделениями.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы по согласованию с работодателем:

5.2.1.1. Работникам, имеющим длительный стаж работы в данном учреждении:

более 5 лет – два календарных дня;

более 10 лет – три календарных дня;

более 15 лет – пять календарных дней.

5.2.1.2. Социальным работникам, проработавшим более трех лет без больничного листа – три календарных дня.

5.3. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам по случаю регистрации брака, смерти члена семьи продолжительностью три календарных дня.

5.4. При рождении ребенка работнику или одному из работников, если оба работают в учреждении и отработавших в учреждении не менее одного года производить единовременную выплату в размере одного минимального размера оплаты труда из внебюджетных средств, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.5. Работникам, отработавшим в учреждении не менее одного года в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети), регистрации брака (впервые), производить единовременную выплату в размере одного минимального размера оплаты труда из внебюджетных средств, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.6. Женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы) предоставлять оплачиваемый день отдыха в первый и последний день каждого учебного года, в выпускных классах (9,11 классы) предоставлять оплачиваемый день отдыха в последний день учебного года.

5.7. При увольнении работника, вышедшего на пенсию по старости и не продолжающего свою трудовую деятельность в учреждении, производить единовременную выплату, при стаже работы не менее 2 лет в данном учреждении, в размере одного минимального размера оплаты труда из внебюджетных средств.

5.8. Работникам учреждения, проработавшим 10, 15, 20 лет в учреждении в связи с празднованием профессионального праздника Дня социального работника, вручать памятные подарки из Профкома (при наличии средств).

5.8.1. Премия по итогам конкурса «Лучший социальный работник года» начисляется за 1-ое место в фиксированной сумме до 6000 рублей из внебюджетных средств учреждения.

5.9. Профком обязуется:

5.9.1. Организовать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу среди работников учреждения.

5.9.2. Регулярно контролировать расходование средств, определенных коллективным договором на социальные гарантии и информировать об этом коллектив.

5.10. Предоставлять работникам, проработавшим в учреждении не менее 6 месяцев, по заявлению, социально-медицинские услуги, входящие в перечень дополнительных платных услуг социально-оздоровительного отделения центра в размере 50% от стоимости установленных тарифов.

5.11. Согласно приказа министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края от 11 апреля 2018 года № 137 «О внесении изменения в раздел 2 Порядка расходования государственными бюджетными учреждениями социального обслуживания населения, находящихся в ведении министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края, средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг, утвержденного приказом министерства труда и социальной

защиты населения Ставропольского края от 31 марта 2014 г. № 240 в счет отпуска за отработанный период или отпуска без сохранения заработной платы, по личному заявлению социального работника предоставлять оздоровление и отдых на базе государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ессентукский центр реабилитации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья». Оплату производить за счет внебюджетных средств учреждения и оказывать социальному работнику дополнительно материальную помощь в пределах необлагаемой подоходным налогом суммы.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников и другие мероприятия в соответствии с законодательством Российской Федерации, едиными межотраслевыми и отраслевыми правилами, настоящим коллективным договором и соглашением по охране труда, являющимся приложением к нему (приложение № 6).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

6.2.2. Выполнить в установленные сроки организационные и технические мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда (приложение № 6).

6.2.3. Ежегодно выделять средства на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с соглашением по охране труда, но не менее 0,2 % суммы затрат на производство работ учреждения. Контроль расходования средств на охрану труда возлагается на комиссию по охране труда и главного бухгалтера.

6.2.4. Организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.2.5. Организовать проведение специальной оценки условий труда. Специальная оценка условий труда проводится один раз в пять лет.

6.3. Работодатель обеспечивает:

обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастном случае на производстве, инструктаж по охране труда, противопожарной охране, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда. Недопущение

к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

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

своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (приложение № 7);

своевременную выдачу работникам на работах, связанных с загрязнением, смывающих и обезвреживающих средств (приложение № 9).

6.4. Предоставить работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда следующие компенсации:

доплату к окладу за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по перечню должностей (приложение 2);

дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по перечню должностей (приложение № 10).

6.5. Не допускать применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (ст. 265 ТК РФ).

6.6. Совместно с Профкомом, комиссией по охране труда, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в структурных подразделениях и выполнением соглашения по охране труда, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.7. Организовать ежемесячное проведение в учреждении «Дней охраны труда». Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профкомом, комиссией по охране труда вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в структурных подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.8. Проводить мероприятия, направленные на формирование здорового образа жизни работников, развитие физической культуры и спорта в учреждении, в том числе:

организовывать производственную гимнастику, спортивные спартакиады, соревнования;

проводить вакцинацию (против гриппа, кишечных инфекций, гепатита В и др.);

осуществлять дополнительные медицинские осмотры (по мере необходимости);

оказывать психологом учреждения практическую помощь работникам, в том числе экстренную, в решении конкретных психологических проблем и предоставлять консультации по межличностным отношениям;

оказывать содействие в организации экскурсий, конкурсов, семинаров-практикумов, обучающих семинаров, культурно-просветительских бесед, дискуссий, тренингов оздоровительного характера.

6.9. В соответствии с Рекомендациями по практической деятельности социальных партнеров в Российской Федерации по продвижению Рекомендации Международной организации труда о ВИЧ/СПИДе в сфере труда работодатель обязуется обеспечить проведение мероприятий по поддержанию здоровья на рабочем месте и профилактике ВИЧ/СПИДа, в том числе:

проведение опроса (анкетирования) среди работников об уровне их знаний по ВИЧ/СПИДу;

предоставление работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (оформление тематических стендов, распространение печатной продукции (буклетов, брошюр, листовок и др.));

консультирование (личные беседы) как с самими работниками, так и с вновь трудоустраиваемыми по вопросу ВИЧ/СПИДа;

включение вопроса ВИЧ/СПИДа в программы проведения вводного и первичного инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ;

обсуждение вопросов ВИЧ/СПИДа на днях охраны труда, заседаниях профсоюзного актива;

проведение единого дня информирования, дней здоровья, акций по пропаганде здорового образа жизни и поощрению работников, ведущих здоровый образ жизни;

предотвращение и запрещение насилия и сексуальных домогательств на рабочих местах (дискриминация по половому признаку, злоупотребление властью, создание агрессивной рабочей обстановки (словесные оскорбления, угрозы, шутки сексуального характера), физическое воздействие и др.).

6.10. Профсоюзный комитет учреждения:

осуществляет общественный контроль защиты прав членов Профсоюза учреждения, по охране труда;

инициирует создание в учреждении комиссии по охране труда, организацию ее эффективной работы;

участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;

оказывает консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам охраны труда;

принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом;

организовывает проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий для работников учреждения.

6.11. Работники имеют право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

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

получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда, до устранения такой опасности;

обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты за счет средств работодателя;

обучение безопасным методам и приемам труда, за счет средств работодателя, а также на профессиональную переподготовку;

обращение в органы местного самоуправления, а также в профком по вопросам охраны труда;

участие в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте;

внеочередной медицинский осмотр с сохранением места работы и среднего заработка на данный период;

компенсации, установленные коллективным договором при работе с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.12. Работники обязуются:

соблюдать требования охраны труда;

согласно, соответствующего порядка 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 в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.13. В соответствии с организацией санитарно-противоэпидемических мероприятий в учреждении и усиленных мер по безопасным условиям труда работников, в случае возникновения и распространения различных вирусов, ВИЧ-инфекций, гемоконтактных инфекций обеспечивать работников, осуществляющих свою трудовую деятельность в зоне профессионального риска средствами индивидуальной защиты, в том числе средствами защиты органов дыхания (маски) и перчатками.

7. Контроль за выполнением коллективного договора, гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора в течение 14 дней должен быть доведен до сведения всех работников учреждения.

7.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон. Профком совместно с работодателем проводит проверку выполнения коллективного договора, заслушивает на своих заседаниях лиц, ответственных за исполнение отдельных мероприятий.

7.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны его подписавшие. За неисполнение коллективного договора и нарушения его условий виновные лица несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.4. Работодатель предоставляет Профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять для этого помещение в согласованные сроки и порядке.

7.5. На основании личных заявлений работодатель обязуется удерживать профсоюзные взносы из заработной платы и перечислять их профсоюзному комитету учреждения одновременно с выдачей заработной платы.

7.6. Не освобожденные члены профкома для участия в мероприятиях, проводимых вышестоящими учреждениями, освобождаются от основной работы с выплатой среднего заработка. Командировочные расходы оплачиваются за счет средств учреждения.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящий коллективный договор составлен в трех экземплярах, хранящихся у представителей сторон, а также в управлении труда и социальной защиты населения.

8.2. Неотъемлемой частью коллективного договора являются 12 приложений к нему.

8.3. Коллективный договор, а также вносимые в него изменения и дополнения в течение 10-ти календарных дней в необходимом количестве направляются Работодателем в Профком. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора.

8.4. Не урегулированные разногласия между Работодателем и Профкомом по настоящему договору оформляются протоколом разногласия.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор

ГБУСО «Советский КЦСОН»

_____ Г.З.Орлова

15 мая 2020 года

ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель профсоюзного комитета

ГБУСО «Советский КЦСОН»

_____ Н.А.Янченко

15 мая 2020 года