

Б56
ВР2021
п.п. Ковернино

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Ковернинского района»
на 2022 – 2024 г.г.

Представитель работодателя

_____ / Е.Б. Первухина



Директор ГБУ «КЦСОН Ковернинского района»

«14» декабря 2021 г.

Представитель работников

_____ / И.А.Галкина

Председатель профсоюзной организации ГБУ «КЦСОН Ковернинского района»

«14» декабря 2021 г.

с рекомендацией
Руководителя управления
С/у А.И. Садыкина

п.Ковернино

Нижегородская область

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Ковернинского района» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами настоящего Договора являются: Государственное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения Ковернинского района» (далее – Учреждение), именуемое далее «Работодатель», в лице руководителя Первухиной Елены Борисовны, действующего на основании Устава, и работники в лице представителя профсоюзной организации Галкиной Ирины Алексеевны, действующего на основании протокола собрания трудового коллектива, именуемые далее – «Работники».

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. 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, а также на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения.

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключенные с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим трудовым договором.

1.4. Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представителя работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда.

2.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.3. Основные права и обязанности Работодателя:

2.3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- принимать локальные нормативные акты.

2.3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату труда, с учетом личного вклада и интенсивности;
- выплачивать в полном размере, причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- предоставлять представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства Российской Федерации;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- возмещать вред, причиненный работниками в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения

срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для директора, заместителя директора, главного бухгалтера - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.5. Работодатель осуществляет ведение трудовых книжек в соответствии со ст.66 ТК РФ и формирует сведения о трудовой деятельности в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

4. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);

7) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);

8) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

9) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

10) Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

4.2. Работодатель обязан сообщить о принятии решения о сокращении численности или штата работников выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 месяца до начала соответствующих мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению, работодатель обязан предупредить профсоюзную организацию не позднее чем за 3 месяца до начала соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. К ним относятся:

а) сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек. (Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 №99)

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 ТК РФ, в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

- женщинам в связи с материнством, отцам, воспитывающим детей без матери, а также опекунам (попечителям) несовершеннолетних.

4.4. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

4.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее одного дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

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

5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

Работодатель обязуется:

5.1. Устанавливать условия оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Ковернинского района» с учетом мнения представителя работников Учреждения.

5.2. Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Ковернинского района».

5.3. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

5.4. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст. 139 ТК РФ).

5.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ч.9 ст.136 ТК РФ).

5.6. Заработную плату выплачивать в установленные сроки (4 и 17 числа каждого месяца) путем перечисления в кредитные организации, указанные в заявлении работника. По заявлению работника заработная плата может быть перечислена на указанный работником 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 15 дней до дня выплаты заработной платы.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать работникам в день выдачи заработной платы, под роспись.

5.7. Выплату заработной платы производить в денежной форме в рублях.

5.8. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим уровень по направлению Учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.9. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о материальной помощи работников государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Ковернинского района» за счет средств бюджета, при наличии экономии фонда заработной платы.

5.10. По решению профсоюзной организации выделять материальную помощь членам профсоюза (за счет средств профкома):

- по случаю собственной свадьбы впервые, свадьбы детей – 1000 руб.
- рождения ребенка – 1000 руб.
- при достижении пенсионного возраста – 1000 руб.
- юбилейные даты работников (50,55,60, 65 лет) - 1000 руб.,
- в связи со стихийными бедствиями – 3000 руб.
- в связи с тяжелым материальным положением – 3000 руб.
- похоронами близких родственников: супруга (супруги), членов семьи (родителей, детей, родных братьев и сестер) в размере 3000 руб.
- в случае смерти работника его семье или его родителям, а при их отсутствии другим родственникам – 3000 руб.
- иные экстраординарные обстоятельства, связанные со здоровьем работника, приобретением дорогостоящих лекарств, проведению платных операций и т.д., оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение работника – согласно предоставленных подтверждающих документов, но не более минимального размера оплаты труда.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

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

Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю, с 8.00 до 16.00.

Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя с 8.00 до 17.00, с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

Для медицинских работников отделения социально-медицинского обслуживания на дому выходные дни – воскресенье, понедельник.

6.2. Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день (ТК РФ ч.1ст.101), предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и количеством дней дополнительного отпуска

определяется работодателем с учетом мнения представительного органа профсоюзной организации (Приложение 1).

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным оплачиваемым отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно (ст. 116, 119 ТК РФ).

6.3. Ежегодно не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ) Работодатель с учетом мнения представителя профсоюзной организации утверждает и доводит до сведения работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней (работникам до 18 лет – 31 календарный день, инвалидам – 30 календарных дней).

6.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. (ст. 95, 112 ТК РФ)

6.5. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительного отпусков работникам предоставляются оплачиваемые отпуска в связи:

- регистрацией брака самого работника – 3 дня;
- смерти близких родственников –3 дня (мать, отец, муж, жена, дети, сестра, брат, дедушка, бабушка);
- рождением ребенка – 1 день;
- матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка, учащегося младших классов (1-4 класс) - 1 день (1 сентября);
- вакцинацией (ревакцинацией) от Covid 2019 двухкомпонентной вакциной – 1 день, в день или после вакцинации по заявлению работника, однокомпонентной вакциной – 1 день, в день или после вакцинации по заявлению работника.

6.6. Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

6.7. Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему двух и более несовершеннолетних детей, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летние месяцы.

6.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем и в соответствии со ст.128 ТК РФ.

6.9. При увольнении работника до окончания того рабочего года, за который ему уже был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, Работодатель вправе произвести удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска в порядке, предусмотренном ст. 137 ТК РФ.

6.10. Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой

работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

7. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА РАБОТНИКОВ.

7.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников.

7.2. Предоставление рабочих мест, при наличии вакансий, в первую очередь работникам Учреждения.

7.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. (ст.261 ТК РФ)

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается. (ст.261 ТК РФ)

7.4. Создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы и учебы, предоставлять гарантии, предусмотренные действующим законодательством, трудовым договором.

8. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

Работодатель обязуется:

8.1 Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий в соответствии с правилами и нормами по охране труда. (ст. 209-231 ТК РФ).

8.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

8.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

8.4. Организовать функционирование системы управления охраны труда (ст.209, 212 ТК РФ)

8.5. Осуществлять в установленные сроки обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда всех работников (ГОСТ Р 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения безопасности труда» Общие положения).

8.6. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и подростков в соответствии с действующим законодательством.

8.7. Организовывать обязательное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников (Приказ Минздравсоцразвития России от 28.01.2021 N 29н. 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" (ст.212 ТК РФ)

8.8. Обеспечивать своевременную выдачу работникам специальной одежды (ст.221 ТК РФ).

8.9. Обеспечить следующие подразделения медицинскими аптечками и их комплектностью: медицинские кабинеты, автомобили, общий кабинет № 7.

8.10. В соответствии со статьей 37 ФЗ от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» обеспечивать требования пожарной безопасности.

8.11. Работники обязуются:

- выполнять требования законодательства по охране труда правил или инструкций по охране труда; отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания (отравления)

- проходить обучение безопасным методом и приемом выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требования охраны труда и пожарной безопасности.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

Работодатель обязуется:

9.1. Предусматривать и обеспечивать выполнение социальных гарантий работникам, предусмотренных законодательством и не ограничивать права трудового коллектива в расширении этих гарантий при наличии средств.

9.2. Производить выплаты денежных сумм в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, с учетом индексации в связи с повышением стоимости жизни, но не ниже размеров, установленных законодательством.

9.3. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд, и на обязательное медицинское страхование.

9.4. Работодатель выделяет автотранспорт по доставке работников на работу и с работы в рабочее время по маршруту: Ковернино – Гавриловка - Сухоноска – Семино - Сухоноска – Гавриловка - Ковернино.

При возникновении непредвиденных обстоятельств (отсутствие общественного транспорта, эпидемиологическая ситуация и другое) возможно изменение маршрута доставки сотрудников.

9.5. Выделять транспортные средства получателем социальных услуг на дому, находящимся на обслуживании в Учреждении, для прохождения диспансеризации, вакцинации, при условии подвоза группы лиц из одной территории. Также для подвоза граждан к поездкам здоровья, на утвержденных территориях.

9.6. Работодатель, учитывая важность охраны здоровья, обязуется проводить лечебно-профилактическую работу:

- осуществлять выполнение комплексного плана мероприятий по снижению заболеваемости травматизма;

- осуществлять контроль за санитарно-гигиеническим состоянием кабинетов, обеспечение профилактических медицинских осмотров работников, обеспечение следующих подразделений медицинскими аптечками и их комплектностью: медицинские кабинеты, автомобили, общий кабинет № 7.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Работодатель обязуется:

10.1. Признать в соответствии с решением собрания работников совет трудового коллектива представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов всех работников учреждения.

10.3. На основании личных заявлений работников-членов профсоюза отчислять профсоюзные взносы из заработной платы и перечислять их профкому через бухгалтерию.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, но поддерживающие профсоюзную организацию денежными средствами в размере 1 % от заработной платы ежемесячно в соответствии со ст.28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» имеет право на защиту своих интересов со стороны профсоюзного комитета учреждения (ст.30, ст.377 ТК РФ).

10.4. Не освобожденным профсоюзным работникам не объявлять дисциплинарные взыскания без согласия профсоюзного комитета.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Договор вступает в силу с 01 января 2022 года и действует в течение всего срока.

11.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней

после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Согласовано:

Представитель работников

И.А. Галкина / И.А. Галкина

Председатель профсоюзной
организации ГБУ «КЦСОН
Ковернинского района»

Утверждено
приказом ГБУ «КЦСОН
Ковернинского района»
от 13.12.2021г. № 108-од

Перечень должностей работников
ГБУ «КЦСОН Ковернинского района»
с ненормированным рабочим днём.

1. Директор – 5 календарных дней
2. Заместитель директора – 5 календарных дней
3. Главный бухгалтер - 5 календарных дней
4. Заведующий отделением - 5 календарных дней
5. Бухгалтер - 5 календарных дней
6. Специалист по кадрам - 5 календарных дней
7. Заведующий хозяйством - 5 календарных дней
8. Специалист по социальной работе - 5 календарных дней
9. Социальный педагог - 5 календарных дней
- 10.Методист - 5 календарных дней
- 11.Специалист по охране труда – 4 календарных дня
- 12.Водитель – 4 календарных дней
- 13.Официант - 4 календарных дня
- 14.Мойщик – посуды – 4 календарных дня
- 15.Культорганизатор – 4 календарных дня
- 16.Инструктор по трудовой терапии - 4 календарных дня
- 17.Социальный работник – 4 календарных дня
- 18.Медицинская сестра (отделений социально-медицинского обслуживания, дневного пребывания) – 3 календарных дня
- 19.Фельдшер – 3 календарных дня

Пронумеровано,
Прошнуровано

и скреплено печатью

14 (четырнадцать) листов

Председатель

Профсоюзной организации

 И. А. Галкина

Директор «СЗХУ-КЦСОН

Ковернинского района

Е. Б. Дервухина

