

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
бюджетного учреждения социального обслуживания
Вологодской области
«Комплексный центр социального обслуживания населения
Белозерского района»
на 2023 – 2025 годы

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Белозерского района» (далее по тексту - Учреждение) Шигиной Ольги Сергеевны, с одной стороны и представителем работников, в лице председателя профсоюзной организации (далее по тексту - профсоюз) Лебедевой Елены Алексеевны, с другой стороны.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Закон Российской Федерации от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 27.11.2002 N 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 г. N 997н «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»;
- Постановление Правительства области от 28 декабря 2020 года N 1577 «Порядок предоставления мер социальной поддержки и гарантий социальным работникам, специалистам по социальной работе, психологам государственных организаций социального обслуживания области, непосредственно представляющим социальные услуги в форме социального обслуживания на дому»;
- Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» утверждённые приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. N 1122н (с последующими изменениями).
- Региональное отраслевое соглашение между Вологодской областной организацией общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и департаментом социальной защиты населения Вологодской области на 2021 -2023 годы

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения по охране труда, оплате труда, социальной поддержке работников Учреждения, установлении гарантий и льгот, предоставляемых работодателем.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон добровольно, на основе соблюдения норм законодательства в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

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

1.5. Работодатель и должностные лица признают право профсоюза в лице председателя Лебедевой Елены Алексеевны на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников Учреждения, на представительство их интересов в области труда и иных социально-экономических отношений.

1.6. Подписывая настоящий коллективный договор, работник принимает во внимание, что Учреждение является бюджетным учреждением и работает согласно действующему законодательству Российской Федерации, Вологодской области.

1.7. Работник является полноправным членом трудового коллектива Учреждения, участвует в деятельности общего собрания, имеет право высказывать свое личное мнение по любому вопросу в рамках своей компетенции, знакомиться с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, коллективным договором и другими локальными нормативно-правовыми актами.

1.8. Работнику гарантируется беспрепятственное осуществление права на объединение в профсоюзы, другие общественные формирования.

2. Трудовой договор

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под подпись с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также настоящим коллективным договором. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной работой в течение действия трудового договора.

2.3. Трудовой договор может быть заключен на неопределенный срок, для выполнения работы, которая носит постоянный характер, а также на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

2.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех меся-

цев. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.6.Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3. Обеспечение занятости

3.1.Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием профсоюза.

3.2.Работодатель обязуется, не позднее, чем за два месяца представлять на общем собрании проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.3.О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально в письменной форме не менее чем за два месяца.

3.4.Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности и квалификации имеют лица согласно ст. 179 Трудового кодекса РФ, а также работники:

- предпенсионного возраста;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами.

Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штатов, имеют преимущественное право на трудоустройство в Учреждении.

3.5.Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Учреждении.

3.6.После предупреждения работника о предстоящем сокращении работодатель предоставляет ему один день в неделю с оплатой 50% для самостоятельного поиска новой работы.

3.7.При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения работодатель, с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части 2 статьи 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием профсоюза.

3.8.Передача Учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора. При смене собственника Учреждения, а равно при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются: прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только в отношении руководителя Учреждения, его заместителя.

4. Оплата труда

4.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с законом Вологодской области от 17.10.2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», постановлением Правительства Вологодской области от 28.10.2008 года № 2084 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Вологодской области», а также Положением об оплате труда работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Белозерского района», утвержденным с учетом мнения профсоюза.

4.2. Расчет оплаты труда производится ежемесячно на основании штатного расписания, табелей учета рабочего времени. Заработная плата выплачивается не реже, чем 2 раза в месяц: 25 числа – заработная плата за первую половину текущего месяца, 10 числа – заработная плата за вторую половину предыдущего месяца.

4.3. Выплата заработной платы руководителю Учреждения производится одновременно с выплатой всем работникам Учреждения.

4.4. Работник имеет право на получение вознаграждения и премирование по итогам работы. Виды, размеры и порядок выплаты вознаграждений и премий регулируются Положением об оплате труда работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Белозерского района».

4.5. Работник имеет право на получение материальной помощи в соответствии с Положением об оплате труда работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Белозерского района», в следующих случаях при наличии подтверждающих документов:

- в случае смерти работника в период его трудовых отношений с Учреждением, а также ветерана, вышедшего на пенсию из данного учреждения (материальная помощь оказывается членам его семьи) – в размере до двух должностных окладов;

- в случае смерти близких родственников работника (родители, его дети, муж /жена/) – в размере до двух должностных окладов;

- в случае трудного материального положения или особых обстоятельств (пожар, ограбление квартиры, финансовые затраты, связанные с операцией, тяжелой или продолжительной болезнью, приобретением дорогих лекарств и др.) – в размере до двух должностных окладов.

Выплаты производятся при наличии подтверждающих документов.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работникам организации может быть выплачено единовременное денежное вознаграждение:

- государственными наградами Российской Федерации или ведомственными наградами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере одного должностного оклада;

- Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 0,5 должностного оклада;

- Почетной грамотой Губернатора области – в размере одного должностного оклада;

- Благодарностью Губернатора области – в размере 0,5 должностного оклада;

- Почетной грамотой Департамента социальной защиты населения области – в размере 0,5 должностного оклада.

5. Рабочее время

5.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утвержденными приказом директора Учреждения с учетом мнения профсоюза.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников учреждения:

- условия труда на рабочем месте которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов и при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю при 36-часовой рабочей неделе – 12 часов и при 30-часовой рабочей неделе и менее – 8 часов при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору¹.

5.3. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

5.4. Работнику может устанавливаться ненормированный рабочий день согласно перечня работников с ненормированным рабочим днем, согласованным с профкомом (Приложение 1).

5.5. Работник, с его письменного согласия и на основании приказа директора Учреждения, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, может быть привлечен к работе в выходной день (ст. 113 ТК РФ). Работа в выходные дни оплачивается в двукратном размере или по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий 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).

5.6. При разновидности режима труда работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени за один год. В соответствии со ст. 104 Трудового кодекса РФ в пределах определенного учетного периода общая продолжительность рабочего времени не должна превышать нормальное число рабочих часов для этого периода.

6. Время отдыха

6.1. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии со ст. 108 Трудового кодекса РФ. Социальным работникам отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего дня.

6.2. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. По согласованию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей отпуска не должна быть меньше 14 календарных дней.

6.3. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом

¹ П. 5.2. Дополнительного соглашения №1 к отраслевому соглашению по организациям социального обслуживания Вологодской области на 2021-2023 годы от 07.0.2022 г. (согласно ст. 92-94 ТК РФ).

мнения профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Ежегодный отпуск в любое время предоставляется по желанию работника, имеющего трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.²

6.4. Перечень должностей работников, имеющих право на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, составляется в соответствии с результатами проведенной специальной оценки условий труда. Продолжительность дополнительного отпуска работников, занятых на работах с вредными условиями труда, с учетом результатов специальной оценки условий труда составляет 7 календарных дней³.

6.4.1. На основании постановления Правительства Вологодской области от 04 апреля 2016 года за № 320 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях области» в зависимости от занимаемой должности работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, работающим полный рабочий день (занимающим 1,0 ставку) и включенным в Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, содержащимся в Приложении 1. При изменении ставки в течение рабочего года, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени на 1,0 ставку.

6.5. Работнику предоставляются дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы:

- работникам – родителям детей, идущих в 1 класс – 1 календарный день (1 сентября или в другой первый день начала занятий);
- работникам в день юбилея – 1 календарный день;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня в год.

В соответствии со ст.128 ТК РФ работодатель на основании письменного заявления работника обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

7. Дисциплинарные взыскания, поощрения и социальные гарантии работников

7.1. К работникам, допустившим нарушения трудовой дисциплины, применяются дисциплинарные взыскания в соответствии со статьей 192 Трудового кодекса РФ:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. Поощрения и награждения работников Учреждения производятся за добросовестный и безупречный труд, профессиональное мастерство, образцовое выполнение должностных обязанностей, активное участие в мероприятиях, проводимых в трудовом коллективе.

7.3. Виды поощрений и награждений:

² ТК РФ Статья 262.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей

³ ТК РФ Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

- объявление благодарности учреждения;
- награждение Почетной грамотой учреждения,

7.4. По ходатайству директора Учреждения работник может быть представлен к следующим видам награждения:

- Почетная грамота Представительного Собрания Белозерского муниципального района;
- Благодарность, Почетная грамота Главы Белозерского муниципального района;
- Благодарность, Почетная грамота Департамента социальной защиты населения Вологодской области;
- Благодарность, Почетная грамота Губернатора Вологодской области;
- Почетная грамота Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;
- Государственная награда РФ или ведомственная награда.

7.5. Работодатель обеспечивает страхование своих работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и другими нормативными правовыми актами.

7.6. По согласованию с Профсоюзом, исходя из финансовых возможностей, учреждения выделять средства на оплату путевок в детские оздоровительные лагеря.

7.7. Работодатель выделяет работникам бесплатно транспорт в случае чрезвычайной ситуации

8. Условия работы. Охрана и безопасность труда

8.1. Работодатель не реже одного раза в год обеспечивает инструктаж работников по правилам техники безопасности. Вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте проводится при поступлении на работу.

8.2. Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению.

8.3. В целях сохранения в организации квалифицированных женских кадров и предупреждения женской безработицы работодатель принимает на себя обязательства не привлекать беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

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

- предоставлять Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается⁴;

⁴ Статья 263 ТК РФ. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами

- предоставлять работникам очередной отпуск вне графика при наличии санаторной путевки и в других исключительных случаях, предусмотренных законодательством;
- предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в период, когда позволяют производственные условия (п. 2 ст. 128 ТК РФ).

8.5. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану и обязуется обеспечить:

- создание необходимых санитарно-гигиенических условий труда;
- оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инвентарем и сохранность этого и другого имущества, закрепленного за работником;
- периодическое обучение работника безопасным приемам и методам труда, проведение периодических инструктажей по охране за счет средств работодателя;
- своевременную выдачу работнику, в соответствии с установленными нормами, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты за счет средств Учреждения или выплату денежной компенсации. Перечень и нормы выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. № 68 «Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты», приказом Минздрава СССР от 29.01.1988 г № 65 (с последующими изменениями) «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви», приказом Минтруда России от 09.12.2014 г № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредным и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», Постановлением Правительства Вологодской области от 28.12.2020 N 1577 «Об утверждении Порядка предоставления мер социальной поддержки и гарантий социальным работникам, специалистам по социальной работе, психологам государственных организаций социального обслуживания области, непосредственно предоставляющим социальные услуги в форме социального обслуживания на дому» (вместе с "Перечнем и нормами выдачи специальной одежды, обуви и инвентаря, предоставляемых бесплатно работникам, непосредственно осуществляющим социальное обслуживание граждан на дому") (Приложение 2);
- своевременную выдачу работнику, в соответствии с установленными нормами, смывающих и обезвреживающих средств за счет средств Учреждения. Перечень и нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 1122н от 17 декабря 2010 года «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами» (Приложение 3);
- за счет работодателя производится предварительный медицинский осмотр для вновь поступивших на работу, и периодический медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование работников, предрейсовые и послерейсовые осмотры водителей в соответствии со статьей 213 ТК РФ;
- проведение диспансеризации работников на основании ст. 185.1 ТК РФ;
- обеспечение работников в соответствии с действующими санитарными нормами санитарно-бытовыми помещениями, оборудованием и моющими средствами;
- проведение специальной оценки условий труда;

- осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства о режиме рабочего времени и времени отдыха, предоставлении очередных и дополнительных отпусков, состояний и условий труда, выполнении соглашения по охране труда и технике безопасности;

- осуществление действенного контроля за правильностью внесения в трудовые книжки рабочих и служащих записей о выполняемой работе, а также за своевременным ознакомлением работников с внесением в их трудовые книжки новых записей;

- не допускать применения сверхурочных часов и работы в выходные дни, кроме случаев, предусмотренных ст. 99, 113 ТК РФ.

8.6.Руководитель Учреждения планирует мероприятия по улучшению условий и охраны труда в процессе трудовой деятельности работников.

8.7.Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств областного и местного бюджета, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

9. Компенсация вреда, причиненного здоровью и жизни работника

9.1.Работодатель и профсоюз исходят из того, что работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

9.2.Гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, работодатель производит оплату расходов, связанных с погребением работника, в соответствии с предоставленными документами.

10. Обязанности сторон

10.1.Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- обеспечивать сохранность имущества Учреждения;
- учитывать мнение профсоюза по проектам текущих и перспективных планов, программ и локальных нормативных актов⁵;
- обеспечивать работнику условия труда, необходимые для выполнения его должностных обязанностей, предоставлять в распоряжение работника необходимые технические и материальные средства в исправном состоянии;
- обеспечивать работника спецодеждой и инвентарем;
- соблюдать Трудовое законодательство РФ;
- создавать необходимые условия для учебы согласно действующего законодательства;
- оказывать содействие по обеспечению работников жилой площадью, содействовать нуждающимся в улучшении жилищных условий в получении субсидий на строительство и приобретение жилья;
- включать в состав комиссии по трудовым спорам представителей профсоюза.

10.1. Профсоюз обязуется:

- содействовать эффективной работе Учреждения;
- нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;

⁵ Статья 372. ТК РФ Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде РФ, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении;

- не допускать трудовых конфликтов по обязательствам, включенным в настоящий Договор, при условии их выполнения;

- осуществлять профсоюзный контроль за состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья Работников;

- давать заключение Профкома о степени вины пострадавшего при несчастном случае на производстве и представлять его в комиссию по расследованию несчастного случая;

- вносить предложения и участвовать в разработке и согласовании норм и правил по охране труда, программ по охране труда и здоровья работников;

- оказывать содействие работодателю в проведении мероприятий по сохранению жизни и здоровья работников в процессе производственной деятельности, продлению их профессионального долголетия.

10.2. Работник обязуется:

- соблюдать Кодекс Этики социального работника;

- своевременно, качественно и в полном объеме выполнять обязанности по трудовому договору;

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

- использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим сотрудникам выполнять их трудовые обязанности;

- точно и в срок исполнять распоряжения директора Учреждения, относящиеся к производственному процессу и прямым обязанностям работника;

- заботиться о сохранности оборудования и иного имущества Учреждения, а также собственности других работников;

- повышать качество обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов, производительность труда;

- повышать свой профессиональный уровень через систему самообразования, технической учебы, курсов повышения квалификации;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга, уважать выбор и свободу вероисповедания.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 03 марта 2023 года.

11.2. При необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.3. Стороны пришли к заключению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия проводятся только по взаимному согласию в порядке, установленном для его заключения.

11.4. Работодатель знакомит с текстом коллективного договора и с изменениями, дополнениями к нему всех работников организации под подпись в течение семи рабочих дней после подписания коллективного договора, а также после внесения соответствующих изменений к нему.

11.5. Действие коллективного договора прекращается при ликвидации Учреждения в установленном в Трудовом кодексе РФ порядке.

11.6. В случае прекращения действия коллективного договора все права работника регулируются действующим законодательством.

11.7. Стороны несут ответственность за выполнение обязанностей по настоящему коллективному договору в соответствии с действующим законодательством.

11.8. Споры, возникающие между сторонами договора, разрешаются в установленном законодательством порядке.

11.9. Во всем остальном, не предусмотренном настоящим договором, стороны руководствуются нормами Трудового кодекса РФ и Уставом Учреждения.

11.10. Итоги выполнения условий коллективного договора заслушиваются один раз в год на общем собрании трудового коллектива.

11.11. Настоящий коллективный договор составлен в трех экземплярах: по одному для каждой из сторон и считается действительным только при наличии подписей обеих сторон: представителей работника и работодателя, заверенных печатью последнего. Первый экземпляр хранится в Учреждении, второй - у председателя профсоюза, третий - в отделе занятости населения по Белозерскому муниципальному округу КУ ВО «ЦЗН Вологодской области».

Подписи представителей сторон:

От работодателя:

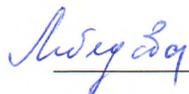
Директор БУСОВО «КЦСОН
Белозерского района»
07.02.23 г.



О.С. Шигина

От работников:

Председатель профсоюзной организации
07.02.23 г.

 Е.А. Лебедева

