

ПРИНЯТ ОБЩИМ СОБРАНИЕМ КОЛЛЕКТИВА
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ МЕЖДУРЕЧЕНСКОГО РАЙОНА»
ПРОТОКОЛ от «15» апреля 2022 г. № 3

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ
МЕЖДУРЕЧЕНСКОГО РАЙОНА»**

на 2022 – 2025 ГОДЫ

Раздел 1. Общие положения.

Настоящий коллективный договор (далее договор) заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Междуреченского района». Договор направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы БУ СО ВО «КЦСОН Междуреченского района», на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон, на выполнение трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права.

1.1. *Настоящий коллективный договор заключен между работодателем* в лице директора *Едрениковой Ирины Валентиновны*, именуемый далее «Работодатель» БУ СО ВО «КЦСОН Междуреченского района» и работники БУ СО ВО «КЦСОН Междуреченского района» в лице председателя профкома БУ СО ВО «КЦСОН Междуреченского района» Гусевой Натальи Александровны, именуемый далее «Профком».

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово - экономического положения работодателя.

1.3. Коллективный договор заключается в соответствии с действующим законодательством РФ сроком на три года. В течение срока действия договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором, отраслевым и региональным соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.4. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профкомом. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим договором. Локальные нормативные акты являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профкомом трудового коллектива.

1.5. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и

обеспечить гласность выполнения условий коллективного договора (проведение собраний, отчетов, а также через информационные стенды).

Раздел 2 . Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем:

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работников, их профессиональный уровень;

2.1.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для наиболее полного выполнения должностных обязанностей;

2.1.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.1.4. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в связи с производственной необходимостью;

2.1.5. предоставлять по требованию профкома отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также социальных программ (по занятости, подготовке и обучению кадров, оздоровлению работников и другим);

2.1.6. сотрудничать с профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.1.7. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.1.8. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

2.1.9. извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.1.10. письменно извещать работников обо всех изменениях по уменьшению размеров оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

2.1.11. сообщать в письменной форме профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или

штата работников организации о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - соответственно не менее чем за три месяца.

2.1.12. обеспечить соответствующие требования охраны труда на каждом рабочем месте;

2.1.13. обеспечить режим труда и охрану работников в соответствии с законодательством РФ;

2.1.14. проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

2.1.15. компенсировать работникам оплату за прохождение предварительного медицинского осмотра (обследования) при поступлении на работу по истечению испытательного срока по должностям, подлежащих обязательному прохождению медицинских осмотров;

2.1.16. оплачивать стоимость периодических медицинских осмотров работников, чьи должности подлежат обязательному прохождению медицинских осмотров;

2.1.17. обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, чьи должности дают право на бесплатное их получение (приложение 2);

2.1.18. организовать выдачу смывающих и обезвреживающих средств на работах, связанных с загрязнениями (приложение 3);

2.1.19. повышать квалификацию работников;

2.1.20. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2. Профком обязуется:

2.2.1. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.2.2. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;

2.2.3. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда, организации и нормирования труда, регулированию рабочего времени и времени отдыха;

2.2.4. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

2.2.5. выражать свое мнение при увольнении работников по инициативе работодателя;

2.2.6. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.2.7. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

2.2.8. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда и безопасности;

2.2.9. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

2.2.10. предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. добросовестно исполнять свои должностные обязанности по трудовому договору;

2.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.3.3. бережно относиться к имуществу работодателя, экономно и рационально использовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.3.4. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.3.5. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам;

2.3.6. принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации учреждения. По требованию работодателя в случае возникновения чрезвычайных ситуаций на территории Междуреченского района немедленно прибыть на рабочее место;

2.3.7. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на рабочем месте и в помещениях учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов. Нести персональную ответственность за вверенную оргтехнику и имущество;

2.3.8. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении. Персонально отвечать за сохранность и неразглашение служебной информации, ставшей известной в результате его деятельности;

2.3.9. соблюдать требования охраны труда, установленные законом, иными нормативными правовыми актами по охране труда;

2.3.10. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

2.3.11. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда;

2.3.12. немедленно сообщать своему непосредственному или вышестоящему руководителю о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом

несчастном случае происшедшем в учреждении или об ухудшении состояния своего здоровья;

2.3.13. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования);

2.3.14. принимать участие в мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка на территории, закрепленной за учреждением, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.4.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.4.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.4.4. требовать от работников выполнения обязательств коллективного договора, должностных обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, норм и правил по охране труда и техники безопасности;

2.5. Профком имеет право:

2.5.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

- реорганизации и ликвидации учреждения;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами;

2.5.2. вносить по этим и другим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

2.5.3. свободно распространять информацию о своей деятельности, оказывать консультативную, информационно - методическую помощь работникам учреждения.

2.6. Работники имеют право на:

2.6.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.6.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.6.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.6.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.6.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий

работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.6.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.6.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.6.8. участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.6.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профком, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.6.10. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.6.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.6.12. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.6.13. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.7. Обеспечение занятости (работодатель и профком учреждения):

2.7.1. при обеспечении выполнения действующего трудового законодательства, касающегося обеспечения занятости работников, в случае угрозы массового высвобождения работников стороны на основе взаимных консультаций принимают экстренные меры, направленные на содействие занятости и поддержку высвобождаемых работников.

2.7.2. при массовом высвобождении работников в учреждении относится увольнение 30 и более процентов работников в течение 90 календарных дней. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов ее деятельности, представитель Работодателя своевременно не менее чем за 3 месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

2.7.3. осуществляют следующие меры, направленные на обеспечение занятости высвобождающихся работников:

- проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;

- развитие временной и сезонной занятости работников;

- применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- использование возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости.

2.7.4. в целях поддержки работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией организаций, обеспечивают осуществление следующих мер:

-предупреждение работника персонально и под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца;

-по договоренности сторон трудового договора предоставление в период после предупреждения об увольнении оплачиваемого времени для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

4.6. гарантируют работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата:

- в случае трудоустройства в другую организацию социального обслуживания сохранение очереди на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы(в случае поданного заявления работником);

- предоставление преимущественного права трудоустройства в данную организацию в случае создания новых рабочих мест, а также во вновь создаваемые учреждения.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения в учреждении возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

3.3. Любые изменения положений и условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, в случаях и в порядке, предусмотренных в трудовом законодательстве, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

3.4. 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, хранящемся у работодателя.

3.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.6. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет.

3.7. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия или расторгаться досрочно по инициативе работника или по инициативе работодателя, предусмотренных статьей 81 ТК РФ.

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три

календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных частями 2, 3 статьи 72.2 ТК РФ.

3.9. 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 без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения и его заместителя — не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в части 4 статьи 70 ТК 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.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов.

3.10. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- б) лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии).

3.11. не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.ст. 81 и 261 ТК РФ);

б) лиц в возрасте до восемнадцати лет (ст. 269 ТК РФ);

в) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

г) работающих инвалидов;

д) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

е) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до шестнадцатилетнего возраста;

ж) руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организаций, не освобожденных от основной работы, в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

з)при сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.12. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем, либо профессиональным заболеванием, сохраняется место работы до восстановления трудоспособности, установления длительной или полной утраты работоспособности.

3.13. По письменному заявлению работника не позднее трех дней со дня подачи заявления выдать работнику копии документов связанных с работой, справки о заработной плате и.т.д. Трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (последний день работы, в соответствии с ТК РФ).

3.14.Перевод на другую постоянную работу по инициативе работодателя допускается с письменного согласия работника (в соответствии с ТК РФ).

3.15. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти обучение, приобрести другую профессию.

Раздел 4. Рабочее время.

4.1. Рабочее время- время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять должностные обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2.Время отдыха- время, в течение которого работник свободен от исполнения должностных обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены),ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска.

4.3.Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников БУ СО ВО «КЦСОН Междуреченского района»

4.4. В учреждении устанавливается работникам ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (приложение№1).

4.5. Профком обязуется:

-осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

-предоставлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графиков отпусков;

-осуществлять контроль за соблюдением требований при ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

-вносить работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени отдыха;

- осуществлять предоставление и защиту законных прав и интересов работников в части использования времени отдыха;
- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранения рабочих мест;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профкома.

Раздел 6. Оплата труда

6.1. Заработная плата каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 145 ТК РФ. Заработная плата выплачивается работникам на реке двух раз в месяц в денежной форме, за первую половину месяца(аванс)-25 числа расчетного месяца, за вторую половину(окончательный расчет) за расчетный месяц-10 числа месяца, следующего за расчетом. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.2. Оплата труда работникам учреждения производится переводом безналичных денежных средств на банковскую карту работника.

6.3. Оплата труда работников учреждения производится за счет средств областного бюджета и других источников финансирования, не запрещенных законодательством.

6.4. Работники учреждения получают доплату занятых на работах с вредными и(или)опасными условиями труда, в размере пятнадцати процентах от должностного оклада.

6.5. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с Положением «Об оплате труда работников бюджетного учреждения социального обслуживания населения Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Междуреченского района», трудовым и гражданским законодательством.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- для проведения мероприятий по охране труда привлекать денежные средства из внебюджетных источников;
- обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работы в учреждении;
- организует и обеспечивает обучение уполномоченных представителей по охране труда;

- утверждает положение об организации работы по охране труда в учреждении по согласованию с профкомом;
- создает комиссии по охране труда, обеспечивает условия для их работы;
- проводит техническую инвентаризацию зданий и сооружений (паспортизацию) с целью определения возможности дальнейшей безопасной эксплуатации их и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям;
- обеспечивает работников за счет средств учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- обеспечивает смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда;
- обеспечивает обучение по охране труда работников учреждения и проверку знания требований охраны труда в установленные сроки;
- обеспечивает недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку, проверку знаний, требований охраны труда и медицинское освидетельствование;
- обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- обеспечивает беспрепятственный допуск в организацию представителей органов государственного надзора и контроля для проведения проверки состояния условий и охраны труда с предоставлением необходимой информации и документов;
- обеспечивает обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечивает наличием аптечки для оказания первой медицинской помощи в учреждении.

7.3. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных условий труда;
- участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования о вопросам техники безопасности и охраны труда;
- представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве;
- оказывать консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья;
- осуществлять выдачу работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда;
- контролировать целевое расходование средств работодателя на охрану труда работников.

Раздел 8. Социальные гарантии, компенсации и льготы

8.1. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

8.1.1. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам боевых действий - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работнику, в частности матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1 - 4-й класс) в День знаний (1 сентября);

в связи со свадьбой работника – до 5 календарных дней;

в связи со смертью близкого родственника (сын, дочь, муж, жена, отец, мать, сестра, брат) - до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо настоящим коллективным договором.

8.1.2. За счет экономии средств фонда оплаты труда работников учреждения при чрезвычайных обстоятельствах и в целях обеспечения социальной защищенности работнику организации оказывается материальная помощь (согласно Положения по оплате труда работников бюджетного учреждения социального обслуживания населения Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Междуреченского района»). Выплата производится при наличии подтверждающих документов.

8.1.3. Работодатель выплачивает единовременное денежное вознаграждение за счет фонда оплаты труда при награждении работников учреждения:

- государственными наградами Российской Федерации или ведомственными наградами Министерства труда и социального развития Российской Федерации, в размере одного должностного оклада;

- Почетной грамотой Министерства и социального развития Российской Федерации, 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 Вологодской области, в размере 0,5 должностного оклада.

Выплаты производятся за счет фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

8.1.4. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения работодателя.

8.1.5. В случае совмещения сотрудниками учреждения работы с получением образования предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с ТК РФ.

8.1.6. Расторжение трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников регулируется ТК РФ.

8.1.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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

8.1.9. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

8.1.10. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

8.1.11. На время прохождения периодического медицинского осмотра (обследования) за работниками, по должностям, подлежащих обязательному прохождению медицинских осмотров, сохраняется средний заработок по месту работы.

8.1.12. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.1.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных

дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.

8.1.14. Работодатель обеспечивает страхование своих работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с момента принятия и распространяется на правоотношения, возникшие с 2022 года.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

9.3. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

9.4. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами, соответствующими органами по труду.

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

9.7. Работодатель (представитель работодателя) обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную

регистрацию в соответствующий орган по труду и ознакомить с ним работников учреждения в течение пятнадцати дней с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу до подписания трудового договора.

9.8. Настоящий договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу - по одному из каждой сторон и один экземпляр для уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

Работодатель:

БУ СО ВО «Комплексный центр
социального обслуживания населения
Междуреченского района»

Директор

И.В. Едреникова/

(подпись)

«18» сентября 2022 г.

М.П.

Председатель профкома

Н.А. Гусева (Н.А. Гусева)
(подпись)

«18» сентября 2022 г.

Приложение №1

Перечень должностей, дающих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Директор	14
2	Заместитель директора по социальной работе	12
3	Экономист	10
4	Заведующий отделением	10
5	Заведующий хозяйством	5
6	Специалист по закупкам	7
7	Специалист по кадрам	7
8	Заведующий складом	5
9	Специалист по социальной работе	7
10	Психолог	7
11	Водитель автомобиля	7
12	Социальный работник	5
13	Сестра-хозяйка	5

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, по которым предусмотрена бесплатная выдача средств
индивидуальной защиты

№	Наименование должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Основание выдачи
1.	Водитель, при управлении легковым автомобилем	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 2. Перчатки с точечным покрытием	1 шт. 12 пар	1. Статья 221 Трудового кодекса РФ. 2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9.12.2014 г. № 997н.
2.	Повар	1. Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 2. Фартук 3. Колпак (косынка)	1 шт. 2 шт. 2 шт.	1. Статья 221 Трудового кодекса РФ. 2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9.12.2014 г. № 997н.
3.	Мойщик посуды	1. Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 2. Перчатки резиновые или из полимерных материалов 3. Колпак (косынка)	1 шт. 12 шт. 2 шт.	1. Статья 221 Трудового кодекса РФ. 2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9.12.2014 г. № 997н.
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 2. Сапоги резиновые с защитным подноском. 3. Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт. 1 пара 6 пар	1. Статья 221 Трудового кодекса РФ. 2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9.12.2014 г. № 997н.
5.	Уборщик служебных помещений	1. Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.	1. Статья 221 Трудового кодекса РФ. 2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9.12.2014

		2. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 шт.	г. № 997н.
6.	Санитарка (сестра-хозяйка)	1. Халат или костюм хлопчатобумажный 2. Косынка хлопчатобумажная 3. Тапочки	2 шт. 2 шт. 1 пара	1. Статья 221 Трудового кодекса РФ. 2. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.09.2010 г. № 777н.
7.	Заведующий хозяйством, заведующий складом	1. Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 2. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар	1. Статья 221 Трудового кодекса РФ. 2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9.12.2014 г. № 997н.
8.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1. Статья 221 Трудового кодекса РФ. 2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9.12.2014 г. № 997н.
9.	Специалист по социальной работе, психолог (предоставляющие социальные услуги в форме социального обслуживания на дому)	1. Влагозащитный плащ или куртка 2. Халат хлопчатобумажный, хлопковополиэфирной, полиэфинохлопковой ткани 3. Обувь состав: этиленвинилацетат 4. Обувь комнатная 5. Перчатки (рукавицы) хозяйственные 6. Сумка хозяйственная или рюкзак 7. Полотенце	1 шт. 1 шт. 1 пара 1 пара 48 пар 1 шт. 1 шт.	1. Статья 221 Трудового кодекса РФ. 2. Постановление Правительства Вологодской области №1577 от 28.12.2020г.

Работникам, работающим по трудовым договорам на условиях полного рабочего времени, в случае приобретения ими специальной одежды, обуви, инвентаря самостоятельно, организацией производится выплата денежной компенсации за самостоятельно приобретенные работником специальную одежду, обувь и инвентарь (далее - компенсация).

Компенсация выплачивается по фактической стоимости самостоятельно приобретенных работником, работающим по трудовому договору на условиях полного

рабочего времени, специальной одежды, обуви и инвентаря, но не более предельного размера компенсации.

Работник, работающий по трудовому договору на условиях полного рабочего времени, вправе обратиться в организацию с заявлением о выплате компенсации (далее - заявление) и документами, подтверждающими фактические расходы на приобретение специальной одежды, обуви, инвентаря (далее - документы), не ранее 1 месяца до окончания срока использования ранее выданной или ранее приобретенной специальной одежды, обуви, инвентаря.

Заявление и прилагаемые к нему документы регистрируются организацией в день их представления.

Выплата компенсации производится в течение месяца с даты регистрации представленных работником заявления и документов.

**РАЗМЕРЫ
ПРЕДЕЛЬНОЙ ДЕНЕЖНОЙ КОМПЕНСАЦИИ ЗА ПРИОБРЕТЕННУЮ
СПЕЦИАЛЬНУЮ ОДЕЖДУ, ОБУВЬ, ИНВЕНТАРЬ**

N п/п	Наименование спецодежды, обуви и инвентаря	Размер денежной компенсации за единицу (руб.)
1.	Влагозащитный плащ или куртка	1200
2.	Халат из хлопчатобумажной, хлопковополиэфирной, полиэфирнохлопковой ткани	500
3.	Обувь (состав: этиленвинилацетат)	900
4.	Обувь комнатная	230
5.	Перчатки (рукавицы) хозяйственные	40
6.	Полотенце	35
7.	Сумка хозяйственная или рюкзак	400

ПЕРЕЧЕНЬ

Работ, профессий и должностей, дающих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Профессия, должность	Наименование работ и производственных факторов	Наименование средства	Норма выдачи в месяц
1	Директор	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие средства в том числе: для мытья рук	Пользоваться смывающим средством, имеющимся в санитарно-бытовых помещениях
2	Заместитель директора			
3	Экономист			
4	Специалист по закупкам			
5	Специалист по кадрам			
6	Делопроизводитель			
7	Заведующий хозяйством			
8	Специалист по охране труда			
9	Заведующий отделением			
10	Специалист по социальной работе			
11	Психолог			
12	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий			
13	Водитель			
14	Санитарка			
15	Сестра-хозяйка			
16	Мойщик посуды			
17	Сторож			
18	Заведующий складом			
19	Социальный работник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие средства в том числе: для мытья рук	200г(мыло туалетное или 250мл(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Примечание:

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом. (Приложения № 2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 года № 1122н п.20) Основание: Приложение №1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 года № 1122н, пункт 4, 6, 7.