
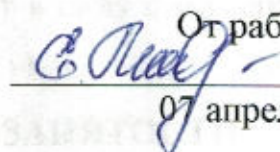


# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения  
социального обслуживания Краснодарского края  
«Белоглинский комплексный центр социального  
обслуживания населения»  
на 2023 - 2026 годы

От работодателя  
  
Н.Н. Шатохина  
07 апреля 2023 г.

От работников  
  
Е.С. Можная  
07 апреля 2023 г.



Одобен  
на общем собрании  
работников 07 апреля 2023г.  
Протокол № 1  
от 07 апреля 2023 г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края  
«Центр занятости населения Белоглинского района»  
Отдел трудовых отношений, охраны труда и  
взаимодействия с работодателями

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата 12.04.23 № 22-Б

Начальник отдела  С.В. Козлов

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Целью настоящего коллективного договора является регулирование социально-трудовых отношений государственным бюджетным учреждением социального обслуживания Краснодарского края «Белоглинский комплексный центр социального обслуживания населения» (далее - учреждение). Текст коллективного договора составлен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законами Краснодарского края «О социальном партнерстве», «О государственной службе Краснодарского края».

1.2. Коллективный договор заключен между работниками, в лице председателя профсоюзного комитета Можной Екатерины Сергеевны, с одной стороны, и представителем работодателя в лице директора Шатохиной Натальи Николаевны, именуемого далее «Работодатель», с другой стороны.

1.3. Профсоюзный комитет является единственным полномочным представителем работников учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права членов трудового коллектива на участие в управлении организацией, рассмотрении индивидуальных трудовых споров.

1.4. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами, стремления достигать компромиссных решений.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

## 2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Порядок заключения и расторжения трудовых договоров с работниками учреждения регулируется Трудовым кодексом РФ, а также Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1).

2.2. Работодатель обязуется при осуществлении мероприятий по сокращению численности или штата работников:

- предлагать имеющиеся в учреждении вакантные должности в первоочередном порядке сокращаемым работникам, а при их отсутствии - содействовать в предоставлении работникам другой должности в другом государственном учреждении края с учетом его профессии, квалификации и занимаемой ранее должности;
- о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении их должности, свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) с сохранением заработной платы для поиска нового места работы. При сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников Министерства и его структурных подразделений учитывают нормы ТК РФ, федеральных законов и других нормативных правовых актов Российской Федерации о преимущественном праве оставления на замещение должности гражданской службы или на работе.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют следующие работники:

Пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

не пенсионного возраста, проработавшим в учреждении не менее 10 лет;

одиноким родителям (опекунам, попечителям, приемным родителям, патронатным воспитателям), воспитывающим ребенка, не достигшего 16-летнего возраста (ребенка-инвалида – не достигшего 18-летнего возраста);

работникам, получившим производственную травму, профзаболевание в данной организации;

Беременные женщины и работники имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить защиту гарантий работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель обязуется в целях реализации Закона Краснодарского края «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае» от 08.02.2000 г. № 231- КЗ создать (выделить) квотируемые рабочие места для инвалидов и для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, других категорий граждан, проведения на них специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

3.1. Продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок для работников учреждения определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

3.2. Отдельные работники учреждения могут по распоряжению Работодателя, при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день оговорен в Приложении № 3.

3.3. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения профсоюзного комитета на основании письменного распоряжения Работодателя.

#### 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работодатель предоставляет работникам учреждения ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней в связи с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется работникам одновременно с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (Приложение № 4).

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается минимальный размер повышения оплаты труда, который составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (Приложение № 5).

4.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.3. Запрещается непредставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд.

4.4. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, а также в других, предусмотренных законом случаях (ст. 124 ТК РФ).

4.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работодателем и работником.

Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника 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 (родителей, супругов, детей, родных братьев и сестер) – до 5 календарных дней в году.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Порядок оплаты труда работников учреждения регулируется Положением об условиях и организации оплаты труда работников (Приложение № 2).

5.2. Работодатель обязуется:

- при установлении оплаты труда работников учреждения руководствоваться нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края;

- оплату труда работников производить в соответствии с Постановлением главы (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. № 1220 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений социального обслуживания Краснодарского края»;

- извещать 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;

- заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца 25 числа за первую половину месяца и 10 числа за вторую, путем перечисления на указанный работником счет в банке, все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и расходы на изготовление пластиковой карты осуществляется за счет средств работников.

В связи с окончанием финансового года и завершением финансово-хозяйственных операций по исполнению бюджета, выплата заработной платы работникам учреждения за декабрь текущего года производится досрочно в полном объеме, в текущем году.

Размер заработной платы за первую половину месяца (аванс) выплачивается в размере 40% оплаты, за работу, выполненную в течение соответствующего полумесца и распространяется на отношения, возникшие с 01 января 2023 года. При расчете размера первой части заработной платы (аванс) учитываются суммы, составляющие фактический заработок, включая надбавки и доплаты, не зависящие от итогов работы за месяц. Стимулирующие и компенсационные выплаты, начисляемые по итогам работы целого месяца, включаются в окончательный расчет. Зарплата за первую половину месяца исчисляется по фактически отработанному работником времени.

- работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата. Периодом исчисления суммы среднего заработка работника за время служебной командировки считаются три предшествующих месяца. В соответствии со ст. 249 ТК РФ после обучения, Работник обязуется отработать у работодателя 3 года. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

5.3. Денежная компенсация за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может быть заменена предоставлением другого выходного дня только с согласия работника.

## 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, в соответствии с нормами, установленными законодательством.

6.2. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, могут быть направлены в служебные командировки только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом указанная категория работников должна быть ознакомлена со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

6.3. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством (ст. 173 ТК РФ).

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

6.5. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1. ТК РФ).

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уве-

домление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Преимущественное право при сокращении численности или штата работников (ст.179 ТК РФ в ред. ФЗ 376 от 07.10.2022) - Если один родитель мобилизован или подписал контракт, второму родителю дано **преимущественное право остаться на работе при сокращении численности** или штата, а если ребенку нет 14 лет, то второго родителя могут направить в командировку, привлечь к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с его письменного согласия.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск включается помимо ст.121 ТК РФ период приостановления трудового договора в соответствии со статьей 351.7 Трудового Кодекса РФ.

## **7. ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

7.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда в соответствии с действующим законодательством, в том числе: разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края (ст. 217 ТК РФ); организует работу службы охраны труда, не допускает сокращение специалистов по охране труда и не возлагает на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст.223 ТК РФ); ежемесячно проводит во всех подразделениях День охраны труда (*постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554*). Работодатель устанавливает порядок реализации мероприятий по управлению профессиональными рисками:



- а) выявление (идентификация) опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

При идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков работодателем изучаются и рассматриваются: результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах, соблюдение норм и требований охраны труда; инструкции по охране труда; техническая документация; опрос работников о выявленных ими источниках опасностей и др.

Все выявленные и оцененные риски подлежат управлению. На основании полученных результатов уровня профессиональных рисков разрабатываются и рассматриваются возможности снижения профессиональных рисков путём устранения риска, замены одних рисков другими, менее значимыми; применения технических средств для снижения рисков, применения средств индивидуальной защиты и др.

7.2. Стороны создают совместный комитет (комиссия) по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу.

Работодатель выделяет средства на обучение членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе.

Стороны организуют совместные действия по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организуют проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

7.3. На рабочих местах в организации в сроки, установленные действующим законодательством, проводится специальная оценка условий труда.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации.

При наличии мотивированного мнения профком обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

7.4. Работодатель и профсоюзный комитет разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (приложения № 6, № 7, № 8, № 9).

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере, не менее установленного ст.225 ТК РФ, отраслевым соглашением.

Стороны принимают меры для получения разрешения от отделения органов Социального фонда Российской Федерации на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Заключать ежегодно договоры добровольного медицинского страхования и страхования работников от несчастных случаев на производстве, предусматривающие возмещение страховой компанией вреда их жизни и

здоровью в результате всех возможных последствий несчастного случая или болезни;

7.5.2. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование со-ответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) (приложение № 9), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение № 8); уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ; информирование работников о полагающихся СИЗ; рассматривать возможность с учетом мнения профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения приобретение для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения приложение *(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. № 290н)*

7.5.3. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, следующие гарантии и компенсации:

- а) дополнительный отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ по перечням профессий и должностей согласно приложению № 7;
- б) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ по перечню профессий и должностей согласно приложению № 7;
- в) смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей согласно приложению № 8.

Не допускать снижение компенсационных мер в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер на момент вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, ставших основанием для реализации компенсационных мер.

7.5.4. Заключение договора со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников. Организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. Финансировать проведение дополнительной диспансеризации работников.

Обеспечить работникам возможность прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством. Работник обязан предоставить Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.5.5. В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве в соответствии с законодательством.

7.5.6. Реализовывать при наличии возможностей мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

- организовывать и проводить физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

- организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия (производственную гимнастику);

- организовывать и проводить спортивные соревнования и иные физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия, в том числе с привлечением представителей профсоюзной организации;

7.6. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда различных категорий работающих, в том числе:

7.6.1. Ограничивается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающими предельно допустимые для них нормы (*ст.253ТК РФ, приказ Минтруда от 14.09.2021 № 629н*).

7.6.2. Работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, предоставляет специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время.

7.6.3. Работникам, выполняющим работы в жаркое время года, обеспечивает на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставляет регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами;

7.6.4. Работодатель создает для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и абилитации;

7.6.5. Условия труда женщин в период беременности и кормления ребенка должны соответствовать допустимым условиям труда (*п. 7.1 постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 г. № 40 СП 2.2.3670-20*).

7.7. Работодатель создает условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза. С этой целью, Работодатель:

- проводит их обучение по охране труда за счет собственных средств (*или средств Фонда социального страхования*), обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда;

- проводит увольнение по сокращению штатов, вследствие недостаточной квалификации в течение срока полномочий только после предварительного согласования с профсоюзным органом;

7.8. Профсоюзный комитет проводит постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений по охране труда с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст. 370 ТК РФ).

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда выдают работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19, 20 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

Профсоюзный комитет организует работу уполномоченных лиц Профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, по соблюдению работниками требований безопасности. Поручает уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

Профсоюзный комитет представляет интересы работников, оказывает им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профсоюзного комитета, в суде.

7.9. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда;

проводить обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных;

способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*);

размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД;

не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*);

не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

7.10. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с Профсоюзом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

7.11. Работодатель обеспечивает для всех поступающих на работу лиц проведение инструктажа по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, обучение по проверке знаний требований по охране труда, стажировку на рабочем месте

7.12. Работодатель осуществляет учет и рассмотрение обязательств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

7.13. Работодатель обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, использования оборудования, инструментов, сырья и материалов;

7.14. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Социального фонда Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

7.15. Работодатель обеспечивает выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения; обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

#### **Работник обязан:**

7.16. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

7.17. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

7.18. Соблюдать трудовую дисциплину;

7.19. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

7.21. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или

об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.22. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.23. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

7.24. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

**За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.**

### **Пожарная безопасность**

Работодатель обязуется:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- проводить комплекс мероприятий по противопожарной безопасности согласно ежегодно утверждаемому плану в соответствии с Правилами противопожарного режима в Российской Федерации;
- осуществлять постоянный контроль за соблюдением работниками требований пожарной безопасности, проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности возникновения пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории учреждения необходимые силы и средства;
- обеспечить доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории и в здании;
- предоставлять по требованию должностных лиц, государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении;

- незамедлительно сообщать пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств пожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

## 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ВЫПЛАТЫ

8.1. Профсоюзный комитет, при наличии средств, обязуется:

- оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюза по их заявлениям в размере 3 000 рублей, а в особо сложных ситуациях (длительное лечение, онкозаболевание) до 5 000 рублей;

- выделять средства на культурно-массовые мероприятия в коллективе: поздравление юбиляров (55, 60), проведение праздников для членов профсоюза и их детей «Нового года», «Международного женского дня», «Дня защитников Отечества», «Дня социального работника», проведение оздоровительных мероприятий, посещение культурно – зрелищных мероприятий;

- оказывать материальную помощь членам профсоюза учреждения, имеющим неполные семьи и воспитывающим детей-инвалидов и другим нуждающимся;

- организовывать посещение на дому членов профсоюза, находящихся на длительном лечении (более месяца);

8.2. Профсоюзный комитет оказывает материальную помощь работникам за счет профсоюзных средств:

- в связи с рождением ребенка 3 000 рублей.
- в связи с регистрацией брака впервые 3 000 рублей.
- в связи со смертью близких родственников 3 000 рублей.
- в связи с юбилеем (55 лет жен., 60 лет муж.) 3 000 рублей.

## 9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель обязуется:

- создавать условия для нормальной деятельности профсоюзного комитета, путем предоставления необходимого для его деятельности оборудования, помещения, транспортных средств и средств связи;

- при наличии письменных заявлений работников ежемесячно взимать из заработной платы членские профсоюзные взносы в размере 1% и бесплатно перечислять их на счет профсоюза.

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Работодатель и профсоюзный комитет пришли к соглашению, что ни одна из сторон, заключивших настоящий договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10.2. Изменения и дополнения в содержание коллективного договора вносятся в установленном законом порядке.

10.3. В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, представители одной из сторон направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового или продлению срока действия коллективного договора.

10.4. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями регистрируется в семидневный срок в соответствующем органе по труду.

10.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также соответствующим органом по труду. Стороны 2 раза в год (не реже 1 раза в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива и направляют информацию в соответствующий орган по труду.

10.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором учреждения.

10.7. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению и дополнению коллективного договора, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

10.8. Работодатель и профсоюзный комитет несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии со ст. 55 Трудового кодекса РФ.

10.9. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников учреждения, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.