

УТВЕРЖДЕН  
общим собранием  
работников ГБУ «ЦСОГПВИИ  
Княгининского района»

« 01 » апреля 2014 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения «Центр социального  
обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов  
Княгининского района»  
на 2014-2017 гг.

От работодателя  
Директор ГБУ «ЦСОГПВИИ  
Княгининского района»



Н.С.Прохорова  
2014 г.

От работников  
Председатель совета трудового  
коллектива ГБУ «ЦСОГПВИИ  
Княгининского района»

Н.А. Войнова  
« 01 » апреля 2014 г.

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию  
в администрации Княгининского  
района.

Рег. № 63 от 04.04 2014 г.

Главный специалист сектора  
юридического контроля и  
взаимодействия с органами  
местного самоуправления  
администрации Княгининского  
района Нижегородской области

Л.П.Приюилова

г. Княгинино

Настоящий коллективный договор заключен между работниками государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Княгининского района», в лице председателя совета трудового коллектива (далее - СТК) Войновой Нины Александровны, с одной стороны, и администрацией государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Княгининского района» (далее – Учреждение), в лице директора Прохоровой Натальи Сергеевны, именуемый далее «Работодатель», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны».

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, нормами Трудового Кодекса РФ, законом Нижегородской области «О социальном партнерстве», иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права и не противоречащие им.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии со статьями 40-51 ТК РФ в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками, направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, противопожарной и экологической безопасности и гигиены, социальных гарантиях, предоставляемых Работодателем, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.

1.3. Данный коллективный договор распространяется на всех работников учреждения и его структурных подразделений.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно, на основе полномочности представителей, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

Любые условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на Учреждение, являются недействительными.

1.5. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

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

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

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.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.8. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и другими нормативными актами, не противоречащими закону.

1.9. Коллективный договор является основой регулирования социально-трудовых отношений в системе социального партнерства.

1.10. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками организации.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер.

Допускается заключение срочного трудового договора (на срок не более 5 лет) с вновь принятыми работниками, в том числе и с пенсионерами, и в случаях, предусмотренных законодательством.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней.

1.11. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в Трудовом кодексе РФ (ст.73, 74)

1.12. Условия трудового договора должны соответствовать действующему Трудовому кодексу РФ, отраслевой форме оплаты труда, настоящему коллективному договору и другим нормативным актам.

1.13. Расторжение трудового договора по инициативе работника производится в соответствии со ст. 80 ТК РФ.

Расторжение договора по инициативе работодателя производится в соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ и с учетом мотивированного мнения СТК.

1.14. Стороны договорились, что преимущественное право при сокращении численности или штата, кроме лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ:

- работники с более высокой производительностью труда и квалификацией;
  - семейные – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь;
  - лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
  - работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
  - инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
  - работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет.

1.15. С целью эффективного использования внутренних резервов и сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- приостановить найм рабочей силы до трудоустройства всех высвобождаемых работников организации;
- переводить работников на режим неполного рабочего времени, изменять условия трудового договора с предупреждением работников не позднее, чем за два месяца;
- производить первоочередное сокращение штатов по вакантным должностям;
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

1.16. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Работодатель и его представители при обработке персональных данных обязаны соблюдать требования статей 86-90 ТК РФ.

1.17. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия, в первую очередь, путем переговоров. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

## **2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

В сфере экономических и производственных отношений Стороны договорились:

2.1. Об ответственности в обеспечении процесса предоставления социальных услуг и выполнении производственных заданий.

2.2. Проводить соответствующую работу по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению действующих в организации Правил внутреннего трудового распорядка, безопасных условий и охраны труда, улучшению трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется:

2.3. Принимать меры по стабильности работы организации и развитию материально-технической базы.

2.4. Способствовать повышению эффективности и качества оказания социальных услуг, росту производительности труда.

2.5. Повышать уровень заработной платы работников, увеличивать стимулирующие выплаты в соответствии с активной деятельностью работника по развитию и улучшению качества предоставления социальных услуг.

2.6. Создавать условия, обеспечивающие деятельность СТК в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, коллективным договором, соглашениями.

2.7. Учитывать мнение трудового коллектива при разработке и выполнении текущих и перспективных производственных планов и программ организации.

2.8. Содействовать деятельности СТК в рамках действующего законодательства.

СТК обязуется:

2.9. Содействовать эффективной работе Учреждения, присущими СТК методами и средствами в рамках законодательства.

2.10. Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других локальных актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.**

Оплата труда работников производится в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами (Постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 г. № 467 «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области»), трудовыми договорами, коллективным договором.

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет внедрения прогрессивных систем заработной платы, режима экономии, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

**Работодатель обязуется:**

3.1. Размеры оплаты труда каждого работника определять на основе должностных окладов, премий, других видов вознаграждений, в зависимости от исполнения показателей эффективности труда.

3.2. Производить оплату труда руководителей, специалистов, рабочих и служащих в соответствии с законами и нормативными актами Правительства РФ, Постановлениями Правительства Нижегородской области, руководствоваться методическими рекомендациями.

3.3. Систему премирования регулировать Положением о выплатах стимулирующего характера, которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

3.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в размере 30 % должностного оклада (статья 60.2 ТК РФ).

3.5. Устанавливать выплаты стимулирующего характера в зависимости от сложности, напряженности, интенсивности, трудоемкости, фактических результатов деятельности Работника,

учитывая участие в проведении значимых мероприятий, выполнение особо важных работ, инициативу, творчество и применение в работе современных технологий, форм и методов труда.

3.6. При наличии экономии фонда оплаты труда оказывать работникам материальную помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Княгининского района» (Приложение № 2).

3.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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).

3.8. Аттестация работников Учреждения проводится не реже 1 раза в 5 лет на основании Положения об аттестации работников ГБУ «ЦСОГПВИИ Княгининского района», по итогам которой принимается решение о соответствии работника занимаемой должности, дальнейшем служебном росте, повышении заработной платы, понижении заработной платы, увольнении.

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

3.10. Производить индексацию заработной платы в связи с изменением в соответствии с законами, нормативными правовыми актами, соглашением и настоящим коллективным договором.

3.11. Зарплатную плату выплачивать не реже двух раз в месяц (17 числа аванс, 2 числа окончательный расчет). Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержания за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы.

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

3.13. Обеспечивать первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу, т.е. временно добровольно отказаться от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично), на весь период до выплаты задержанной суммы ст. 142 ТК РФ.

3.14. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении и др. выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока зарплаты по день фактического расчета включительно.

#### 4. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

4.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, достижения и новаторство в труде применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) награждение Почетной грамотой, Благодарственным письмом;
- в) награждение ценным подарком;
- г) выплата денежного вознаграждения.

Администрация может принимать к работнику одновременно несколько мер поощрений.

Работники Центра могут быть представлены к поощрению вышестоящими органами власти и управлением социальной защиты населения, награждению ведомственными знаками отличия.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Администрацией, общественными организациями могут применяться и другие меры поощрения работников за добросовестный труд на основании соответствующих положений и иных локальных нормативных актов.

Право применения мер поощрения принадлежит только директору Центра, если иное не предусмотрено локальными нормативными актами.

Премирование работника в связи с награждением:

- Почетной грамотой, Благодарственным письмом, Дипломом директора ГБУ «ЦСОГПВИИ Княгининского района» в размере 500,00 (пятьсот) рублей;
- Почетной грамотой, Благодарственным письмом, Дипломом ГКУ «УСЗН Княгининского района» в размере 1000,00 (одна тысяча) рублей;
- Почетной грамотой, Благодарственным письмом, Дипломом главы местного самоуправления Княгининского района в размере 1500,0 (Одна тысяча пятьсот рублей);
- Почетной грамотой, Благодарственным письмом, Дипломом министерства социальной политики Нижегородской области, Правительства Нижегородской области, Губернатора Нижегородской области в размере 2500,00 (две тысячи пятьсот) рублей (ст. 191 ТК РФ).

4.2. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами учреждения.

Нарушение дисциплины труда, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей является дисциплинарным проступком.

4.2.1. За совершение дисциплинарного проступка администрация имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

Иные меры, которые могут применяться к нарушителям трудовой дисциплины, дисциплинарными взысканиями не являются, независимо от органа или лица, их применяющего.

Применение дисциплинарного взыскания право, но не обязанность администрации.

4.2.2. До применения дисциплинарного взыскания с работника должно быть затребовано объяснение по существу дисциплинарного проступка в письменной форме.

В случае отказа работника дать такое объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

4.2.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись. В случае отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт.

Право применения дисциплинарных взысканий принадлежит только директору Центра, если иное не предусматривается локальными нормативными актами.

4.2.4. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Директор Центра до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа.

4.2.5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законом (ст. 192 ТК РФ).

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

5.1. Установить в соответствии с действующим законодательством продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК РФ).

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя (постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе).

5.2. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 5), утвержденными Работодателем, с учетом мнения СТК.

5.3. Работникам предоставляется в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания - 1 час.

5.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений (ст. 113 ТК РФ).

5.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст. 95, 112 ТК РФ).

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения СТК не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ)

5.7. Всем работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графику, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ № 181 «О социальной защите инвалидов в РФ»).

5.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляются работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения продолжительностью от 3 до 10 календарных дней.

Перечень должностей работников утверждается администрацией Учреждения и согласовывается с СТК.

5.9. Работникам Учреждения, сдавшим кровь и ее компоненты, после каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

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

5.11. Женщинам, имеющим 2-х несовершеннолетних детей, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летние месяцы.

5.12. 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 Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - 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 (ст. 128 ТК РФ).

5.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ при наличии экономии фонда оплаты труда).

5.14. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, производится удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска, кроме случаев, предусмотренных пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ (ст. 137 ТК РФ).

## **6. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально - трудовых отношений.

6.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

6.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

6.3. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка, в соответствии с п. 1 ст. 81 ТК РФ.

6.4. Заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, предоставлять в СТК проект приказа о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии (ст. 261 ТК РФ).

6.6. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

6.7. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

6.8. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

6.9. Повышение квалификации, прохождение переподготовки работников Учреждения осуществляется:

- на курсах повышения квалификации;
- по профилю работы в высших и средних профессиональных учебных заведениях;
- на семинарах.

6.10. Направление работников Учреждения на курсы повышения квалификации может осуществляться:

- за счет бюджетных средств, предусмотренных в смете расходов Учреждения на указанные цели;

- за счет бюджетных средств, выделяемых на обучение работников подведомственных учреждений Министерством социальной политики Нижегородской области.

- за счет средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

## **7. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.**

Работодатель обязуется:



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

7.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение № 6).

7.3. Проводить специальную оценку условий труда единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников (ФЗ РФ №426 от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда»).

7.4. Проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу (ст.225 ТК РФ) .

7.5. Организовать проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с графиком (ст. 213 ТК РФ)

7.6. Бесплатно выдавать сертифицированную одежду и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обеззараживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (ст.221 ТК РФ).

7.7. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и подростков в соответствии с действующим законодательством. (Постановление Правительства РФ от 06.02.93 г. № 105 «Об основных нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную», Постановление Минтруда РФ от 07.04.99 г. №7 «Об основных нормах предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную», Постановления правительства РФ от 25.02.2000 г. №162).

7.8. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ФЗ от 17.07.99 г. №125-ФЗ).

7.9. Работники обязуются:

-выполнять требования законодательства по охране труда правил или инструкций по охране труда;

-отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда;

-немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания (отравления), а также о нарушениях технологического процесса, неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю;

-правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

-проходить обязательные, предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

Стороны договорились:

7.10. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма работников Учреждения.

7.11. Организовывать обучение руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссий по охране труда и уполномоченных по охране труда членов совета трудового коллектива.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.**

Работодатель обязуется:

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

8.2. Обеспечивать безопасные условия труда, постоянно осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье работников, производить аттестацию рабочих мест, совершенствовать технику безопасности, развивать социально-бытовую сферу.

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

8.4. Оказывать содействие в организации отдыха детей работников Учреждения, согласно заявкам.

8.5. Работодатель, учитывая важность охраны здоровья, обязуется:

- проводить лечебно-профилактическую работу;
- осуществлять выполнение комплексного плана мероприятий по снижению заболеваемости и травматизма;
- осуществлять контроль за санитарно-гигиеническим состоянием кабинетов;
- организовывать профилактические медицинские осмотры работников Учреждения;
- проводить профилактическое флюорографическое обследование и противозидемиологические прививки (по желанию) в соответствии с планом и требованиями органами Роспотребнадзора.

## **9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТК.**

Работодатель обязуется:

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

9.2. Предоставлять по предварительной заявке СТК транспорт, средства связи и оргтехники, помещения, информацию, не являющуюся коммерческой тайной, затрагивающей интересы работников Учреждения, для организации работы СТК.

## **10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

Стороны совместно:

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

10.2. В соответствии с законодательством несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушения его условий.

10.3. Обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Работодатель обязуется:

10.4. Обеспечивать тиражирование коллективного договора и ознакомить с ним работников организации в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступивших работников знакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.5. Направлять настоящий коллективный договор для прохождения уведомительной регистрации в администрацию Княгининского района в 7-дневный срок со дня подписания.