


Лысково

443
13.04.2022

От трудового коллектива:
Представительный орган работников
ГБУ «ЦСОГПВИИ
Лысковского района»

В.М. Витушкина


От администрации:
Директор ГБУ «ЦСОГПВИИ
Лысковского района»
Т.В. Колесникова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное учреждение
«Центр социального обслуживания
граждан пожилого возраста и инвалидов
Лысковского района»

(срок действия договора 2022-2025 годы)

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата «13» 05 2022 г. № 581/22-кв
с рекомендацией
наличие/отсутствие замечаний
руководитель управления
 должность А.М. Сарыгин
(подпись) (ФИО)

Утвержден на
общем собрании
работников ГБУ «ЦСОГПВИИ
Лысковского района»
(протокол №1 от «13» мая 2022 г.)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту Договор) заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» (далее по тексту Центр) в лице директора Колесниковой Т.В. (именуемый в дальнейшем «Работодатель»), которая представляет интересы Учреждения и работники ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» (далее по тексту - Работники) в лице представительного органа работников Витушкиной В.М. (далее по тексту – Коллектив).

1.3. Данный коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание. Любые условия, ухудшающие положение работников ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» по сравнению с действующим законодательством, являются недействительными.

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, обязательства Работодателя перед работниками ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» по условиям охраны труда и оплаты труда, социальным гарантиям работникам ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района», представляемые Работодателем.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.6. Настоящий коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами, сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены Работодателя, изменения наименования организации до заключения нового коллективного договора.

Данный коллективный договор распространяется на всех работников ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района».

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон, с утверждением их на общем собрании (конференции) работников ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района».

Для подготовки изменений, дополнений или проекта нового коллективного договора, а также по контролю за выполнением данного коллективного договора, создается совместная комиссия на паритетной основе.

1.7. 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.

1.8. Работники предоставляют право своему представительному органу договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания трудового коллектива.

1.9. В период действия коллективного договора представительный орган работников не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

2. Основные права и обязанности Работодателя и Работников Центра

Основные права и обязанности Работодателя и Работников Центра по исполнению настоящего Договора определяются следующим образом:

2.1. Работодатель имеет право:

2.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками Центра в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ.

2.1.2. Вести с работниками Центра коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.1.3. Поощрять работников Центра за добросовестный эффективный труд.

2.1.4. Требовать от работников Центра исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Центра.

2.1.5. Привлекать работников Центра к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

2.1.6. Принимать локальные нормативные акты.

2.1.7. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.2. Работодатель обязан:

2.2.1. Соблюдать законодательство РФ, условия настоящего коллективного Договора, а также соглашений и трудовых договоров.

2.2.2. Предоставлять работникам Центра работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.3. Обеспечивать работников Центра оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2.4. Обеспечивать работникам Центра равную оплату за труд равной ценности.

2.2.5. Выплачивать работникам Центра в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные законодательством РФ, Договором, трудовыми договорами.

2.2.6. Предоставлять представителям работников Центра полную и достоверную информацию, необходимую для заключения (перезаключения) коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

2.2.7. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.8. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками Центра представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.2.9. Создавать условия, обеспечивающие участие работников Центра в управлении организацией в предусмотренных законодательством и Договором формах.

2.2.10. Обеспечивать бытовые нужды работников Центра, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников Центра в порядке, установленном законодательством РФ.

2.2.12. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.3. Работники Центра имеют право:

2.3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ.

2.3.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3.1.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3.1.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3.1.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.3.1.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть

установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3.1.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ.

2.3.1.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.3.2. Предоставление им работы, обусловленной трудовым Договором.

2.3.3. Рабочие места, соответствующие условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и настоящим коллективным Договором.

2.3.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.3.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.3.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.3.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.3.9. Участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством РФ и Договором формах.

2.3.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Договора, соглашений.

2.3.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.3.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3.13. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.4. Работники Центра обязаны:

2.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.4.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

- 2.4.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 2.4.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.
- 2.4.6. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.
- 2.4.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3. Организация труда и отдыха работников Центра. Оплата труда.

3.1. Работники Центра обязаны добросовестно, качественно и производительно трудиться в течение рабочего времени. Под рабочим временем следует понимать время, в течение которого работники Центра в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должны исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством РФ относятся к рабочему времени.

3.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

3.1.2. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

3.1.3. Работникам Центра устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
 - для работников в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается 7-часовой рабочий день;
 - начало работы - 8.00;
 - окончание работы - 17.00;
 - пятница с 8.00 часов до 16.00 часов;
 - перерыв для отдыха и питания в Центре устанавливается с 12.00 часов до 12.48 часов;
 - общими выходными днями являются суббота и воскресенье, за исключением случаев, обусловленных законодательством Российской Федерации.
- для сторожей устанавливается сменный график работы:
- с понедельника по четверг с 17.00 текущего дня до 8.00 следующего дня - 15 часов в смену;
 - с пятницы по субботу с 16.00 текущего дня до 8.00 следующего дня - 16 часов в смену;
 - с субботы по понедельник с 8.00 до 8.00 - 24 часа в смену.

3.1.4. Нерабочими для работников Центра являются суббота и воскресенье и праздничные дни, установленные в соответствии с законодательством РФ.

3.1.5. Ежегодно, не позднее чем за две недели до наступления календарного года, Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год (статья 123 ТК РФ).

3.1.6. График отпусков утверждается директором Центра не позднее 16 декабря.

3.1.7. Всем работникам устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работникам имеющим группу инвалидности предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

3.1.8. Работникам Центра устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированное рабочее время, согласно «Перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющим право на дополнительный отпуск»:

- директору ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 5 календарных дней;
- зам. директора ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 5 календарных дней;
- бухгалтеру ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 календарных дня;
- главному бухгалтеру ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 5 календарных дней;
- юристконсульту ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - календарных 3 дня;
- программисту ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - календарных 3 дня;
- специалисту по кадрам ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 календарных дня;
- заведующему отделением ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 календарных дня;
- специалисту по социальной работе ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 календарных дня;
- культурорганизатору ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 календарных дня;
- психологу в социальной сфере ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 календарных дня;
- секретарю – машинистке ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 календарных дня;
- специалисту по охране труда ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - календарных 3 дня;
- водителю автомашины ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» - 3 календарных дня.

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно.

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

3.1.10. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (статья 262.2.ТК РФ).

3.1.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней, кроме тех случаев, которые оговорены в статье 128 ТК РФ.

3.1.12. Работники Центра имеют право на получение дополнительного отпуска с сохранением заработной платы по следующим основаниям:

- бракосочетание самого работника - 3 календарных дня;
 - рождение ребенка - 1 календарный день;
 - смерть близкого родственника (супруг(супруга), мать, отец, сестра, брат, дети, бабушка, дедушка) – 3 календарных дня;
 - свадьба детей- 3 календарных дня;
- матери (отцу), либо другому лицу (опекуну, приемному родителю), воспитывающему ребенка – учащегося 1-11 классов, в День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года, если в этот день работник обязан выполнять свои трудовые обязанности) – 1 рабочий день.

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

3.1.14. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет ассигнований областного бюджета и средств полученных от приносящей доход деятельности.

3.1.15. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения определяется с учетом предельной штатной численности Учреждения.

Предельная штатная численность работников Учреждения устанавливается министерством социальной политики Нижегородской области.

3.1.16. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения с учетом фонда оплаты труда, выделенного на текущий финансовый год, и предельной штатной численности. Наименования должностей (профессий) в штатном расписании должны соответствовать наименованиям, предусмотренным соответствующим квалификационным требованиям.

Министерством социальной политики Нижегородской области утверждается примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, а так же предельная доля фонда оплаты труда работников административно-управленческого персонала.

3.1.17. Оплата отпуска работника Центра производится не позднее чем за три дня до его начала. Средний дневной заработок, для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

3.1.18. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Центра Работодатель обязан предложить работнику, должность которого сокращается, другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника.

3.1.19. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Центра, сокращением его

численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения полномочных представителей работников Центра принимает необходимые меры, предусмотренные законодательством РФ и Договором.

3.2. Оплата труда производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-З "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", Постановлением от 9 декабря 2021 г. N 1115 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, по различным видам экономической деятельности, утвержденное постановлением правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 Г. N 467», Положением об оплате труда работников ГБУ «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Лысковского района», утвержденного приказом № 112-к(2) от 29.03.2017г. и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

Выплата заработной платы производится в безналичной форме 1 и 16 числа каждого месяца на карточный счет работника в рамках зарплатного проекта заключенного с кредитной организацией. Выбор банка и право его замены остается за работником, путем подачи заявления работодателю.

3.2.1. В целях поощрения работников Учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- премиальная выплата по итогам работы
- выплата за качество выполняемых работ
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы
- выплата за стаж непрерывной работы.

3.2.2. При выполнении работниками Центра работ в ночное время и в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается доплата в соответствии с Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Лысковского района», утвержденного приказом директора от 29 марта 2017 года № 112 – к(2).

3.2.3. Должностные оклады заведующих отделениями, специалистов и служащих и ставки заработной платы рабочих Учреждения предусмотрены постановлением Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-З "Об оплате труда

работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области" Постановлением от 9 декабря 2021 г. N 1115 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области, по различным видам экономической деятельности, утвержденное постановлением правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 Г. N 467», Положением об оплате труда работников ГБУ «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Лысковского района», утвержденного приказом № 112-к(2) от 29.03.2017г. и устанавливаются директором Центра:

- в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и требованиями к квалификации, утвержденными нормативными правовыми актами;
- с учетом отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным соответствующими нормативными правовыми актами;
- на основании минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы и повышающих коэффициентов (величин повышения, применяемых к размерам минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы), определенных в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимыми для осуществления данной профессиональной деятельности».

3.2.4. Повышение должностных окладов с учетом повышающих коэффициентов производится в соответствии с результатами аттестации работника аттестационной комиссией Центра. Каждый работник Центра подлежит аттестации. Возможна также внеплановая аттестация, согласно поданных заявлений работников Центра в связи с наступлением права повышения должностного оклада (образование, стаж работы).

Результаты аттестации подлежат безотлагательной реализации с момента издания соответствующего приказа.

3.2.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.2.6. Производить доплату за увеличение объема выполняемых работ, расширение зоны обслуживания.

3.2.7. Условия оплаты труда своевременно доводятся до каждого работника Центра.

3.2.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по основной профессии (должности) с учетом повышающего коэффициента за работу на селе и без учета других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора, в пределах выделенного фонда оплаты труда;

4. Материальная помощь работникам Центра

4.1. Директор Учреждения вправе принять решение об оказании материальной помощи на основании личного заявления работника. Материальная помощь выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда, включая средства от приносящей доход деятельности.

4.1.1. Материальная помощь работникам выплачивается:

- в связи со смертью близких родственников (супруг, супруга, мать, отец, брат, сестра, дети, бабушка, дедушка) - 5000 рублей, на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих степень родства;

- на лечение работника (обследование, оперативное вмешательство, зубопротезирование и приобретение лекарственных препаратов по рецепту и назначению врача), а так же близких родственников (супруг, супруга, мать, отец, дети, внуки) - 10000 рублей, на основании документов подтверждающих произведенные затраты.

- при чрезвычайных ситуациях (пожар, затопление, кража) – 5000 рублей, на основании документа, подтверждающего факт произошедшей чрезвычайной ситуации.

Материальная помощь оказывается одновременно по каждому из оснований.

Заявление на выплату принимается не позднее 6 месяцев, со дня наступившего события, по всем основаниям. Оказание материальной помощи производится только постоянным работникам. Работникам по внешнему совместительству материальная помощь не оказывается.

Оказание материальной помощи по одному из оснований не лишает сотрудника права на получение материальной помощи по другому основанию в течение одного календарного года.

4.1.2. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (а при разделении его на части – при предоставлении одной из частей отпуска), работникам Центра оказывается материальная помощь в размере 5000 тысяч рублей.

4.1.3. Право на получение материальной помощи к ежегодному оплачиваемому отпуску сохраняется за работником не более одного года.

4.2. Директор Учреждения вправе принять решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда .

4.3. Решение об оказании материальной помощи директору Учреждения принимается министром социальной политики Нижегородской области Нижегородской области.

5. Условия и охрана труда работников Центра.

5.1. Работодатель обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ), в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и положением СУОТ ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района» от 17.04.2018 года.

5.2. Работодатель обязуется проводить мероприятия по охране труда в соответствии с утвержденным Планом организационно – технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда в ГБУ «ЦСОГПВИИ Лысковского района».

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

5.4. Работодатель в соответствии с законодательством РФ по охране труда обязуется:

5.4.1. Ежегодно выделять денежные средства на мероприятия по охране труда.

5.4.2. Выполнить План организационно – технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Центре на 2022 – 2025 годы.

5.4.3. Провести специальную оценку условий труда на рабочих местах в Центре в соответствии с Графиком.

5.4.4. Провести обучение и проверку знаний и требований по охране труда всех работников.

5.4.5. Организовать проведение медицинского осмотра работников организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр в сроки, определенные Графиком медосмотров, в соответствии Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н.

5.5. Обеспечить:

5.5.1. Выдачу работникам хозяйственного и мягкого инвентаря в соответствии со ст.100 мерах социальной поддержки и стимулирования работников государственных учреждений социального обслуживания Закона Нижегородской области от 05.11.2014 N 146-3 (ред. от 03.03.2021) "О социальном обслуживании граждан в Нижегородской области".

5.6. Регулярно рассматривать на заседаниях совместной комиссии вопросы выполнения соглашения по охране труда, а также состояние охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

5.7. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные

законодательством РФ, и закрепление этих прав в трудовых договорах, заключаемых (перезакключаемых) с работниками Центра.

5.8. Работодатель обязуется обеспечить проведение мероприятий по противодействию распространению ВИЧ-инфекции среди Работников Центра. Работодатель обеспечивает участие в реализации программ, направленных на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику социально значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных ВИЧ-инфекцией.

6. Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников.

6.1. Администрация с учетом мнения представителя от Совета трудового коллектива определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень соответствующих профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, определенных законодательством РФ.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников Центра, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

6.3. Работникам Центра, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные настоящим Договором, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, трудовым договором.

6.4. Работники Центра имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником Центра и Работодателем.

Администрация обязуется:

6.5. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Обеспечивать повышение квалификации медицинских работников не реже чем один раз в пять лет.

6.6. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за

ним. место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

7. Пожарная безопасность

Работодатель обязуется:

- 7.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.
- 7.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.
- 7.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.
- 7.4. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.
- 7.5. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожара, установлении причин и условий его возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожара.
- 7.6. Предоставлять в установленном порядке необходимые силы и средства при тушении пожара на территории Центра.
- 7.7. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здании Центра.
- 7.8. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в Центре.
- 7.9. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях, имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

Работники обязуются:

- 7.10. Соблюдать требования пожарной безопасности.
- 7.11. Бережно относиться к первичным средствам пожаротушения.
- 7.12. При обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственного руководителя и пожарную охрану.
- 7.13. До прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожара.
- 7.14. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожара.

8. Материальная ответственность сторон по Договору.

8.1. Стороны по Договору, причинившие ущерб другой стороне, возмещают этот ущерб в соответствии с законодательством РФ.

Материальная ответственность сторон конкретизируется индивидуальными трудовыми договорами, а в отдельных случаях — договорами о материальной ответственности. При этом договорная ответственность Работодателя перед работником Центра не может быть ниже, а работника Центра перед Работодателем — выше, чем это предусмотрено законодательством РФ.

8.2. Работодатель обязан возместить работнику Центра не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- Незаконного отстранения работника Центра от работы, его увольнения или перевода на другую работу.
- Отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника Центра на прежней работе.
- Задержки Работодателем выдачи работнику Центра трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству РФ формулировки причины увольнения работника.
- Других случаев, предусмотренных законодательством РФ.

8.3. Работник учреждения обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника Центра не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Работник Центра несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им Работодателю, так и за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

9. Рассмотрение коллективных трудовых споров и их разрешение

9.1. Под коллективным трудовым спором следует понимать неурегулированные разногласия между работниками Центра (их полномочными представителями) и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая

заработную плату), заключения, изменения и выполнения Договора, иных соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение работников Центра при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

9.2. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, стороны по Договору обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных законодательством РФ.

10. Условия действия Договора

10.1. Договор заключается на три года с **2022 по 2025** год и вступает в силу со дня подписания в порядке, предусмотренном законодательством РФ, и действует в течение всего срока до заключения между сторонами нового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Действие Договора распространяется на всех работников Центра.

10.2. Стороны по Договору имеют право продлить его действие на срок не более **3** лет.

10.3. Договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления Центра, расторжения трудового Договора с директором Центра.

10.4. При реорганизации учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, Договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации, после чего может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

10.5. При смене собственника имущества Центра действие Договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

10.6. При пересмотре Договора должен быть решен вопрос о возможности сохранения льгот для работников Центра и выполнения других условий, предусмотренных прежним коллективным договором.

10.7. Изменения и дополнения в Договоре в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, определенном законодательством РФ.

10.8. При ликвидации Центра в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, Договор действует в течение всего срока проведения ликвидации. В этом случае претензии работников Центра по Договору удовлетворяются из имущества Центра в соответствии с законодательством РФ.

10.9. Размер средств, направляемых на удовлетворение претензий работников, определяется и распределяется по подразделениям и среди работников ликвидационной комиссией Центра по согласованию с представителем работников, подписавшим Договор.

10.10. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям

проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с законодательством РФ. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.11. Стороны, подписавшие Договор, ежегодно отчитываются о его выполнении настоящего Договора на общем собрании Совета трудового коллектива работников Центра.

10.12. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами и их полномочными представителями. При осуществлении контроля стороны обязаны своевременно предоставлять полномочным представителям всю имеющуюся у них для этого информацию.

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью 17 листов
Директор ГБУ «ЦСОГПВИИ
Лысковского района»

Т.В. Колесникова

20 ноя г.

