

448

с. Гагино

907/1  
10.09.2024

**ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ**

Полномочный представитель трудового коллектива ГБУ «КЦСОН Гагинского муниципального округа»

Глухова Т.И. Глотова  
«13» сентября 2024г.

**ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ**

Директор ГБУ «КЦСОН Гагинского муниципального округа»

Семикова М.Е. Семикова  
«13» сентября 2024г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Государственного бюджетного учреждения  
«Комплексный центр социального обслуживания населения  
Гагинского муниципального округа»  
(срок действия договора 2024-2027 г.г.)**

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата	13 10 2024 г. № 1021/24-КД
А рекомендациями	
Закреплением трудовых отношений	
Инициалы	Иванов А.Н.
(подпись)	(ФИО)

с.Гагино  
2024 год

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее-Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Гагинского муниципального округа» (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель, в лице директора Учреждения Семиковой Марии Евгеньевны (именуемого в дальнейшем «Работодатель»), и работники в лице полномочного представителя трудового коллектива Гловой Татьяны Ивановны (именуемый далее-представитель работников).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, социальных гарантиях, предоставляемых Работодателем (ч.3 ст.41 ТК РФ).

1.4. Данный коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения и его структурных подразделений.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, 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 не подлежат применению в соответствии с ч.2 ст.9 ТК РФ.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с 13.09.2024г. по 13.09.2007г. (на срок до трех лет) и сохраняет свое действие в случае смены руководителей, наименования организации. При реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, при смене собственника имущества Учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. В течение всего срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

## 2. ВЗАИМНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ.

В сфере экономических и производственных отношений стороны договорились проводить соответствующую работу по обеспечению своевременного выполнения сотрудниками Учреждения работы обусловленной их трудовыми договорами, соблюдению действующих в Учреждении Правил внутреннего трудового распорядка, созданию безопасных условий труда, а также осуществлению надлежащего уровня охраны труда.

**Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгнуть трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязательств и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

-принимать локальные нормативные акты;

**Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труд, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязательств;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

**Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
- 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;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации, в объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- порядке, предусмотренном ТК РФ, иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**Работник обязан:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) .

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

Оплата труда работников производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 467 «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области» (с изменениями), перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденным приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229, перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденным приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 30, Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Гагинского муниципального округа», положением о выплатах стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Гагинского муниципального округа», иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

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

**3.1.**Размеры оплаты труда каждого работника определять исходя из:

- ставок заработной платы и должностных окладов. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы;
- компенсационных выплат в соответствии у утвержденным Перечнем видов выплат;
- стимулирующих выплат в соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

**3.2.**Условия оплаты труда устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно положению об оплате труда работников ГБУ «КЦСОН Гагинского муниципального округа» и правилам внутреннего трудового распорядка ГБУ «КЦСОН Гагинского муниципального округа». Выплаты стимулирующего характера осуществлять в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работников ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Гагинского муниципального округа». Выплаты компенсационного характера осуществлять в соответствии с Положением о выплатах компенсационного характера работников ГБУ «Комплексный центр социального обслуживания населения Гагинского муниципального округа»

**3.3.**Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет ассигнований областного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на указанные цели.

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.

Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем 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 соответствующими квалификационными справочниками.

3.4. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) или дополнительной работы по той же профессии, которое рассматривается как расширение зон обслуживания, увеличение объема работ.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу и условия дополнительной оплаты отражаются в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Конкретный размер доплат за совмещение профессий (должностей) устанавливаются директором по соглашению с работником с учетом содержания и объема дополнительной работы в пределах выделенного фонда оплаты труда, и может устанавливаться в твердой сумме или исчисляться в процентах от оклада по основной должности) ст. 151 ТК РФ.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а директор – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом работника в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

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

3.6. Руководитель Учреждения вправе принять решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения при наличии экономии фонда заработной платы в соответствии с «Положением о материальной помощи работникам ГБУ «КЦСОН Гагинского муниципального округа».

- в связи с болезнью и необходимостью длительного лечения (при наличии подтверждающих документов справка лечебного учреждения, кассового и товарного чека) сотрудников - 5000 рублей;

- в случае смерти сотрудника (выплачивается близким родственникам) - 5000 рублей;

- в случае стихийного бедствия, несчастного случая, пожара, ущерба имущества (предоставление подтверждающих документов) – 5000 рублей;

- в случае смерти близких родственников (родители, супруги, дети) - 3000 рублей;

- в связи с юбилейными датами 50 лет, 60 лет - 3000 рублей;

- единовременная материальная помощь работающим пенсионерам, уходящим на пенсию – 3000 рублей;

- на приобретение новогодних подарков для детей сотрудников в возрасте до 15 лет – 800 рублей на ребенка.

3.7. В целях поощрения работников за выполненную работу в Центре могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – выплата за стаж непрерывной работы);

- выплата за качество выполняемых работ;

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальная выплата по итогам работы.

3.8. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в размере от 20 до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работников за продолжительность непрерывной работы в организациях социального обслуживания, определенную в соответствии с Порядком исчисления непрерывного трудового стажа. Работникам в организациях социального обслуживания и медицинских организациях, замещающим по совместительству

штатные должности медицинского персонала, указанные выплаты начисляются и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

3.9. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать 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 нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.10. Заработную плату выплачивать два раза в месяц 20 числа – за первую половину месяца, 5 числа – за вторую половину месяца.

3.11. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

3.12. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или выполненного объема работ.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

3.13. 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.

3.14. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренного в областном бюджете на очередной финансовый год.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Для работников устанавливается не более чем 36-часовая рабочая неделя для женщин в сельской местности и 40-часовая рабочая неделя для мужчин (с нормальными условиями труда ч.2 ст.91 ТК РФ).

4.2. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем в соответствии с графиками сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период (ст.94,103 ТК РФ).

4.3. Сверхурочные работы допускаются только в исключительных случаях с письменного согласия работника (ст. 99 ТК РФ). По желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть представлено дополнительное время отдыха (но не менее времени отработанного сверхурочно) ст. 152 ТК РФ. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников с активной формой туберкулеза, освобожденных от сверхурочных работ по заключению лечебных учреждений. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд или 120 часов в год. (ст.99 ТК РФ).

4.4. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания 1 час (12-00 - 13-00) На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени.

4.5. При работе в ночное время (22 до 6 часов) продолжительность работы сокращается на 1 час. Не сокращается продолжительность работы (смены в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время ( ст.96 ТК РФ).

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ. За работу в выходной и нерабочий праздничный день выплачивается дополнительное вознаграждение в размерах, предусмотренных статьей 153 ТК РФ:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Оплате в повышенном размере подлежат часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов). Данное правило применяется и в случаях, когда на выходной или нерабочий день приходится часть рабочего дня (смены) (ч. 3 ст. 153 ТК РФ).

Вместо повышенной оплаты работнику по его желанию может быть предоставлен другой день отдыха. В таком случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч. 4 ст. 153 ТК РФ). Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час

4.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. (ст.95 ТК РФ).

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года. (Ст.123 ТК РФ).

4.9. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска согласно графикам с сохранением места работы (должности и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дня (инвалидам -30 календарных дней, работникам до 18 лет -31 календарный день).

4.10. Для отдельных работников при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению работодателя Работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Перечень должностей работников, с ненормированным рабочим днем, утверждается приказом директора Учреждения и согласовывается с Советом трудового коллектива работников Учреждения.

4.11 Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем, в соответствии с трудовым договором предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет:

Директор учреждения – 5 календарных дней.

Заместитель директора - 3 календарных дня.

Главный бухгалтер – 3 календарных дня.

Бухгалтер – 3 календарных дня.

Заведующий отделением срочного социального обслуживания – 3 календарных дня.

Заведующий отделением социально-бытового обслуживания на дому – 3 календарных дня.

Заведующий отделением социально-медицинского обслуживания на дому – 3 календарных дня.

Заведующий отделением дневного пребывания-3 календарных дня.

Заведующий отделением социального обслуживания семьи и детей - 3 календарных дня.

Водитель – 3 календарных дня.

Медицинская сестра отделения социально-медицинского обслуживания на дому– 3 календарных дня.

Медицинская сестра отделения дневного пребывания– 3 календарных дня.

Специалист отделения социального обслуживания семьи и детей - 3 календарных дня.

4.12. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

4.13. Женщинам, имеющим 2-х несовершеннолетних детей предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летние месяца.

4.14. 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. (ст. 128 ТК РФ).

4.15. Работодатель учреждения предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях:

-личного бракосочетания - 3 дня;

-бракосочетания детей – 3 дня;

-похорон близких родственников – 3 дня;

-проводы в ВС РФ близких родственников – 2 дня.

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

## **5. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

**Работодатель обязуется:**

5.1. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией или соответствующей квалификацией.

5.2. Работодатель обязуется предоставлять рабочие места, при наличии вакансий, в первую очередь работникам Центра.

5.3. Не увольнять беременных женщин, одиноких женщин при наличии ребенка до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетних, кроме случаев ликвидации учреждения. В этом случае принять меры по их трудоустройству в другие организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого, с привлечением информации от органов службы занятости.

5.4. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности штата работников помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, имеют работники:

-имеющие предпенсионный возраст (за пять лет до пенсии);

-имеющие стаж работы в Учреждении свыше 10 лет - при равной квалификации;

-одинокие родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей от 14 до 16-ти летнего возраста;

-женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет;

-получившие на предприятии трудовое увечье,

-имеющие высшее образование и соответствие квалификации,

-лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного.

5.5. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, свободное от работы время (не менее 1 дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

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

5.7. Работодатель обеспечивает прохождение переобучения, повышение квалификации, усовершенствования с получением сертификата работникам учреждения, если это установлено



профессиональными стандартами для данной должности, со всеми гарантиями, предусмотренными трудовым законодательством.

5.8. Организовывать повышение квалификации, прохождение переподготовки, обучение новой специальности для работников, которые получили уведомление о предстоящем высвобождении.

5.9. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

## 6. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

**Работодатель обязуется:**

6.1. Обеспечивать работников необходимыми служебными и бытовыми помещениями в соответствии с действующим законодательством, обеспечивать на каждом рабочем месте 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).

6.2. В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах.

6.3. Организовывать обучение и проверку знаний в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003г № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций».

6.4. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах. Реализовывать в рамках работы с персоналом информационно-профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально-значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа.

6.5. Рассматривать предложения Совета трудового коллектива по вопросам безопасности труда и охраны здоровья.

6.6. Обеспечивать реализацию мер по обеспечению пожарной безопасности и обучение работников мерам пожарной безопасности.

6.7. Организовывать обязательное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

6.8. Внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 776н "Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда").

**Работники обязуются:**

6.9. 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;

6.10. 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 защиты.

6.11. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.12. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.**

### **Работодатель обязуется:**

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

7.2. Обеспечивать безопасные условия труда, постоянно осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье работников. Производить специальную оценку условий труда рабочих мест.

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

7.4. Работодатель, учитывая важность охраны здоровья обязуется проводить лечебно-профилактическую работу:

- осуществлять выполнение комплексного плана мероприятий по снижению заболеваемости травматизма;
- осуществлять контроль за санитарно-гигиеническим состоянием кабинетов
- обеспечение профилактических медицинских осмотров работников учреждения;

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

8.1. Стороны совместно осуществляют контроль за реализацией норм, изложенных в настоящем коллективном договоре.

8.2. Все возникающие разногласия и конфликты в ходе реализации положений настоящего договора стороны договорились разрешать в предусмотренные законом сроки.

8.3. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

Работодатель обязуется:

8.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимной договоренности сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

9.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора.

ГБУ «КІСОН І агінскаго /с/ніпінальнаго округта»

Прошито, пронумеровано

Печатлю 10 ( десять )

Директор М.Е. Семигова

Креплено

( ) листов(та)

М.Е. Семигова

