

От Работодателя:
Директор КГБУ СО «КЦСОН
«Бородинский»



А.В. Дворянчик

2020г.

Принято на Общем собрании
трудового коллектива КГБУ СО
«КЦСОН «Бородинский»
протокол от «06» 02 2020г. № 2
От работников:

В.Г. Физик
«06» 02 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
«Комплексный центр социального обслуживания населения
«Бородинский»
на 2020-2022г.г.

Коллективный договор на 2020-2022г.г. прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду

Администрация города Бородино

(указать наименование органа)

Регистрационный № 4 от «26» 02 2020 г.

Руководитель органа по труду



(должность, Ф.И.О.)

А.А. Морозов
Для документов

От Работодателя:
Директор КГБУ СО «КЦСОН
«Бородинский»
_____ А.В.Дворянчик

«___» _____ 2020г.
М.П.

Принято на Общем собрании
трудового коллектива КГБУ СО
«КЦСОН «Бородинский»
протокол от «___» _____ 2020г. №__
От работников:

_____ В.Г. Физик
«___» _____ 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания
«Комплексный центр социального обслуживания населения
«Бородинский»
на 2020-2022г.г.

Коллективный договор на 2020-2022г.г. прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от «___» _____ 20__ г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Взаимодействие сторон	4
3.Трудовые отношения.	5
4. Обеспечение занятости	6
5. Рабочее время и время отдыха	7
6. Оплата и нормирование труда	10
7. Охрана труда	11
8. Развитие кадрового потенциала	13
9. Социальные гарантии	15
10. Гарантии прав Представителя работников.....	15
11. Разрешение трудовых споров	15
12. Заключительные положения	15
13. Приложение к коллективному договору Соглашение по охране труда на 2020-2022г.г. (Приложение №1) ..	17

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников краевого государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Бородинский»,

создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Работодатель – краевое государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Бородинский» (далее – Центр), в лице директора Дворянчика Андрея Викторовича и Работники, интересы которых представляет Физик Валентина Григорьевна (далее – Представитель).

1.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников Центра по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на Центр.

1.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Центра. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.5. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует до 31.12.2022г.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. В связи со вступлением в силу настоящего коллективного договора утрачивает силу коллективный договор Центра, принятый на общем собрании коллектива Центра 06.02.2018г.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового Коллективного договора.

1.8. Работники предоставляют право Представителю договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва Общего собрания или конференции трудового коллектива.

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

директором Центра и в других случаях, установленных действующим законодательством РФ.

Работодатель обязуется:

1.10. Направить в подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.11. Знакомить с текстом Коллективного договора всех вновь принимаемых работников под роспись.

Раздел 2. Взаимодействие сторон

2.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий Работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения Центра, проводя мероприятия, направленные на создание условий для развития новых технологий и услуг, обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня социальных и трудовых гарантий Работников Центра.

2.1.3. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

2.1.4. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства.

2.1.5. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав Работников.

2.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

2.2.1. Работодатель обязуется:

- организовать и обеспечить работу Комиссии по трудовым спорам в Центре с участием представителей работников;

- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения Представителя, в рамках, установленных Трудовым кодексом РФ;

- предоставлять право Представителю участвовать в деятельности Центра в соответствии с Трудовым кодексом РФ, получать соответствующую информацию, участвовать в аттестации работников.

2.2.2. Представитель обязуется:

- представлять интересы всех Работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем;

- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в Центре, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов и технологий предоставления социальных услуг;

- представлять интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений;

- оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам;

- разъяснять Работникам Центра положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства Российской Федерации в рамках полномочий, установленных Трудовым кодексом РФ, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору;

- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

Раздел 3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Центра и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с Работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 Трудового кодекса РФ.

3.3. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение Работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4. Стороны пришли к соглашению о включении в трудовые договоры с Работниками критериев эффективности их труда (деятельности).

3.5. Трудовой договор между Работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 Трудового кодекса РФ.

3.6. Все вопросы, связанные с изменением структуры Центра, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием Представителя.

Работодатель обязуется:

3.7. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 67 Трудового кодекса РФ.

3.8. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и Коллективным договором.

3.9. Предоставить Работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать Работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.10. При приеме на работу ознакомить Работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в Центре.

3.11. Извещать Работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

Работники обязуются:

3.12. Лично, качественно и своевременно выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, а также обязанности, предусмотренные должностной инструкцией.

3.13. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, а также иные локальные нормативные акты Центра.

3.14. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел 4. Обеспечение занятости

4.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 Трудового кодекса РФ с обязательным уведомлением Представителя работников.

4.2. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Определять оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимать меры по расширению перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

4.3.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 Трудового кодекса ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

4.3.3. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равных производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ и иных категорий граждан, установленных действующим законодательством, родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет.

4.3.4. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства в Центре по новой специальности (профессии) при наличии вакансии.

4.3.5. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

4.3.6. Предоставлять Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, 3 часа в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

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

5.2. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня; ежедневный отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

Работодатель обязуется:

5.3. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются самостоятельным локальным нормативно-правовым актом Центра и согласовывается на Общем собрании работников Центра (утверждается Работодателем с учетом мнения Общего собрания). При этом продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ.

5.4. При необходимости устанавливать иные режимы рабочего времени в соответствии со статьями 100,101,102,103,104,105 Трудового кодекса РФ.

5.5. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;

- иным категориям работников, установленным Трудовым законодательством РФ.

5.6. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке (в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса РФ). Оплату труда в этих случаях производить пропорционально отработанному времени.

5.7. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 Трудового кодекса РФ).

5.8. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством. В случаях, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с письменного согласия Работника и с учетом мнения Представителя (ч.4 ст. 99 Трудового кодекса РФ).

5.9. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса РФ. Во всех случаях привлекать Работников к работе в выходной и нерабочий праздничный день по письменному распоряжению Работодателя.

Привлекать Работников к работам в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 - 4, 6 ст.113 Трудового кодекса РФ с письменного согласия Работника и с учетом мнения Представителя.

5.10. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней всем Работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 Трудового кодекса РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Представителя, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.11. При составлении графика отпусков обеспечить в первую очередь предоставление отпусков следующим категориям работников: моложе 18 лет;

имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет; имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание.

5.12. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, предоставлять отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

5.13. Предоставлять всем работникам Центра ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, в случае, если это установлено действующим законодательством для территории города Бородино Красноярского края.

5.14. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128,263 Трудового кодекса РФ.

5.15. Предоставлять работникам Центра с ненормированным рабочим днем ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня может предоставляться работникам Центра, занимающим следующие должности:

- директор,
- заместитель директора,
- главный бухгалтер,
- водитель автомобиля.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников Центра с ненормированным рабочим днем:

<u>Должность</u>	<u>количество дней</u>
директор	3
заместитель директора	3
главный бухгалтер	3
водитель автомобиля	3

5.16. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Стороны договорились:

5.17. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы при:

- рождении и усыновлении ребенка – 5 дней;
- вступлении в брак Работника или его детей – 5 дней;
- по случаю смерти близких родственников – 5 дней;
- сдаче экзаменов в количестве определенном в справке из учебного заведения (за исключением случаев, когда Работнику предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ);
- для прохождения дополнительного медицинского обследования – до 3 дней.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

6.1. Система оплаты труда Работников, в т.ч. выплаты стимулирующего, компенсационного характера и иные виды выплат Работникам Центра, условия и порядок их установления и выплаты определяются в Положении об оплате и стимулировании труда работников Центра, которое является самостоятельным локальным нормативным актом Центра и согласовывается на Общем собрании работников Центра (утверждается Работодателем с учетом мнения Общего собрания работников Центра).

Работодатель обязуется:

6.2. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

6.3. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), а по должностям, не отнесенным к ПКГ, устанавливать с учетом минимальных должностных окладов, утвержденных в Положении об оплате и стимулировании труда работников Центра.

6.4. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся Работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается в трудовых договорах и Правилах внутреннего трудового распорядка Центра. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 Трудового кодекса РФ).

6.6. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ.

6.7. Производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три дня до их начала (статья 136 Трудового кодекса РФ).

6.8. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с действующим законодательством, настоящим коллективным договором и Положением об оплате и стимулировании труда работников Центра.

6.8.1. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса РФ, либо по желанию работника в одинарном размере с предоставлением ему другого дня отдыха.

При этом, работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ, не учитывается при определении

продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

6.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении Работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные Работниками, в соответствии с Учетной политикой Центра.

6.10. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в период задержки ключевой ставки Центрального Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и заканчивая днем фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Представитель обязуется:

6.11. Контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся Работникам.

Работники оставляют за собой право:

6.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере 2/3 ставки (оклада). В период приостановки работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Раздел 7. Охрана труда

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить Работникам здоровые безопасные условия труда на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 Трудового кодекса РФ).

7.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий и сроки указаны в Соглашении по охране труда (Приложение № 1).

7.3. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда средства в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

7.5. Проводить при приеме на работу (а затем два раза в год) инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

7.6. Проводить обучение по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации. Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

7.7. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

7.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.9. Обеспечить проведение бесплатных для работников (проводить за счет собственных средств Работодателя) в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Обеспечить прохождение указанными работниками в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров.

Обеспечивать прохождение обязательного психиатрического освидетельствования (не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти) работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе связанные с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающих в условиях повышенной опасности.

7.10. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с

установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с действующим законодательством РФ и Красноярского края.

7.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

7.12. Информировать Работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, режиме труда и отдыха. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

7.13. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии со статьями 227-230 Трудового кодекса РФ и Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002г. №73. Выплачивать Работникам (членам их семей) единовременное денежное пособие для возмещения вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели Работника – 3-х размеров оклада;
- получения Работником инвалидности – 2-х размеров оклада.

7.14. Незамедлительно выполнять требования об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

7.15. Рассматривать на паритетных началах совместно с Представителем работников споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда.

Представитель обязуется:

7.16. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

7.17. Участвовать в работе комиссии по охране труда.

7.18. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

7.19. Оказывать необходимую консультативную помощь Работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

7.20. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

Работники обязуются:

7.21. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

7.22. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

7.23. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей их жизни и здоровью.

7.24. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

8. Развитие кадрового потенциала

8.1. Одним из основных направлений деятельности Центра в области кадровой политики является развитие трудового потенциала работников Центра. Главная роль в данном направлении отводится плановому обучению Работников, направленному на повышение профессиональной компетентности.

8.2. Обучение планируется ежегодно в соответствии с целями и задачами Центра, с учетом особенностей и уровня профессиональной компетенции работников.

8.3. Обучение Работников в Центре является системным и периодичным. Периодичность и длительность профессионального обучения и повышения квалификации определяются для каждой категории Работников индивидуально.

8.4. В целях развития персонала, совершенствования его знаний, профессиональных навыков и умений Работодатель обязуется:

8.4.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, высшего профессионального образования Работников, в т.ч. за счет средств Центра.

8.4.2. Информировать о программах обучения и внесении корректировок в ранее утвержденные программы на сайте Центра.

8.4.3. Обеспечивает своевременную профессиональную подготовку Работников.

8.4.4. Создает Работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством РФ, локальными нормативными актами Центра.

8.4.5. Предусматривает в трудовом договоре или соглашении об обучении обязанность работника отработать после обучения не менее установленного трудовым договором (соглашением об обучении) срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя. В случае увольнения без уважительных причин (в том числе за виновные действия) до истечения срока, обусловленного трудовым договором (соглашением об обучении), работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором (соглашением об обучении).

8.5. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.ст.173,174 ТК РФ).

Стороны договорились:

8.6. Работников, которым в связи с внедрением в Центре профессиональных стандартов необходимо повышение квалификации, направлять на соответствующие курсы повышения квалификации за счет Работодателя и с сохранением среднего заработка.

Раздел 9. Социальные гарантии

Стороны договорились:

9.1. Премировать Работников Центра в связи с юбилейными датами, а также ко Дню социального работника. Порядок и условия премирования определяются Положением о порядке предоставления платных социальных услуг и (или) платных дополнительных услуг и расходования средств, полученных от предоставления социальных услуг, от приносящей доход деятельности и от получения пожертвований и благотворительных взносов, в Центре.

9.2. В случае участия работников Центра в краевых, городских спортивных соревнованиях (спартакиадах), а также конкурсах они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением заработка.

10. Гарантии прав Представителя работников

10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Безвозмездно предоставлять Представителю работников оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение актового зала Центра.

10.2.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке Представителю работников информацию о деятельности Центра для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

10.2.3. Предоставлять Представителю работников возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Центра. Выделять для этой цели помещение актового зала на первом этаже здания Центра в согласованном порядке и сроки.

Раздел 11. Разрешение трудовых споров

11.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

11.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам Центра и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

11.3. Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей Работников и Работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений.

Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется Сторонами в соответствии со статьей 51 Трудового кодекса РФ.

12.2. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся ежегодно на Общем собрании работников Центра.

12.3. Стороны обязуются предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую и своевременную информацию при проведении контроля за выполнением договора.

12.4. Стороны обязуются рассматривать взаимные обращения и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

12.5. Представитель несет ответственность за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), ставшую ему известной в связи с участием в решении вопросов, оговоренных настоящим коллективным договором.

12.6. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.7. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

12.8. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения Работников в течение 7 дней с момента его подписания.

социального обслуживания «Комплексный
центр социального обслуживания населения
«Бородинский» на 2020-2022г.г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2020 - 2022г.г.

I. Общие положения

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в краевом государственном бюджетном

учреждении социального обслуживания «Комплексный центр социального обслуживания населения «Бородинский» (далее – Центр).

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу со дня подписания сторонами коллективного договора Центра на 2020 - 2022.г. и действует до 31.12.2022г. Внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с представителем трудового коллектива (далее – Представитель).

Контроль над выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором Центра и Представителем. При осуществлении контроля администрация Центра обязана предоставить Представителю всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

II. Перечень мероприятий соглашения по охране труда

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения
1. Организационные мероприятия	
1.1. Обучение и проверка знаний по охране труда	постоянно
1.2. Обучение работников безопасным методам и приёмам работы (проведение инструктажей)	при поступлении и далее 2 раза в год
1.3. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям Центра. Согласование этих инструкций с Представителем в установленном ТК РФ порядке.	по мере необходимости
1.4. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте для каждой должности согласно штатному расписанию.	имеется
1.5. Обеспечение журналами регистрации вводного инструктажа и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам	по мере необходимости
1.6. Обеспечение отделений Центра нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	по мере необходимости
1.7. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами	ежегодно

индивидуальной защиты - работники, которым положены смывающиеся и другие обезвреживающие вещества	
1.8. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год
1.9. Организация работы комиссии по охране труда	постоянно
2. Технические мероприятия	
2.1. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты коммуникаций	имеется
2.2. Приобретение дополнительных средств коллективной защиты для работников от воздействия дыма в случае возникновения пожароопасной ситуации в Центре (газодымнозащитный комплект).	февраль 2021г .
2.3. Установка искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на территории	октябрь 2021г.
2.4. Своевременное удаление мусора, образующегося в процессе трудовой деятельности сотрудников Центра, являющегося источником пожароопасности.	постоянно
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	1 раз в год
3.2. Создание комнаты отдыха работников (приема пищи)	имеется
3.3. Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава	имеется
3.4. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)	По мере необходимости
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты	
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, утверждёнными постановлениями Минтруда России и правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	в соответствии с нормами
4.2. Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с	в соответствии с нормами

утверждёнными нормами	
5. Мероприятия по пожарной безопасности	
5.1. Разработка, утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности	имеется
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	по мере необходимости
5.3. Разработка и обеспечение Центра планом эвакуации людей на случай возникновения пожара	имеется
5.4. Обеспечение Центра первичными средствами пожаротушения (огнетушители и др.)	имеется
5.5. Организация обучения работающих мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	периодически 2 раза в год
5.6. Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели, захламления	постоянно

Приложение № 1
к соглашению по охране труда
на 2020-2022г.г.

Перечень и нормы бесплатного обеспечения специальной одеждой, обувью и инвентарем работников Центра, в должностные обязанности которых входит непосредственное предоставление социальных услуг гражданам

(в соответствии со статьей 221 Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Красноярского края от 12 ноября 2019г. № 616-п «Об утверждении перечней и норм бесплатного обеспечения специальной одеждой, обувью и инвентарем работников краевых учреждений социального обслуживания, в должностные обязанности которых входит непосредственное предоставление социальных услуг гражданам...»)

Должность	Наименование спецодежды, обуви и инвентаря	Единица измерения	Норма на человека	Срок использования (лет)
Социальный работник	куртка (утепленная)	шт.	1	3
	халат хлопчатобумажный	шт.	1	1
	обувь зимняя утепленная	пара	1	3
	обувь кожаная	пара	1	2
	обувь резиновая	пара	1	2
	обувь комнатная	пара	1	1
	варежки (меховые)	пара	1	2
	сумка хозяйственная	шт.	1	1
	полотенце	шт.	1	0,5
Специалист по социальной работе, профессиональная деятельность которого связана с разъездами	куртка (утепленная)	шт.	1	3
	обувь зимняя утепленная	пара	1	3
	обувь резиновая	пара	1	2
Парикмахер	Халат или костюм хлопчатобумажный	шт.	2	2
Уборщик служебных помещений	халат или костюм хлопчатобумажный	шт.	2	2
	перчатки резиновые	пара	2	до износа
	тапочки	шт.	1	2

Приложение № 2
к соглашению по охране труда
на 2020-2022г.г

Перечень

бесплатной выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей Центра, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (в соответствии со статьей 221 Трудового Кодекса Российской Федерации и Приказом Минтруда России от 09.12.2014 N 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»)

№ п в НП А	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма на человека	Срок использования (лет)
1	2	3	4	
11	Водитель	-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Перчатки с точечным покрытием -Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт 12 пар дежурные	1 1 1
23	Дворник	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - Фартук из полимерных материалов с нагрудником; - Сапоги резиновые с защитным подноском; - Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар	1 1 1 1
32	Заведующий хозяйством	-Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 6 пар	1 1
135	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Сапоги резиновые с защитным подноском -Перчатки с полимерным покрытием -Перчатки резиновые или из	1 шт. 1 пара 6 пар	1 1 1

		полимерных материалов -Щиток защитный лицевой или -Очки защитные -Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	12 пар До износа До износа До износа	1 До износа
--	--	--	---	-------------------

<p>категории Экономист 1 категории Юрисконсульт 1 категории Инструктор АФК Инструктор по труду Культурорганизатор Программист Психолог Руководитель кружка Секретарь руководителя Социальный педагог Социальный работник Специалист по работе с семьей Специалист по кадрам Специалист по охране труда Специалист по комплексной реабилитации (реабилитолог) Специалист по социальной работе</p>			<p>Минздравсоцразвития от 17.12.2010г. №1122н п.20)</p>
<p>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Дворник</p>	<p>Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями</p>	<p>7</p>	<p>200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах. (Пользоваться смывающим средством, имеющимся в наличии в санитарно- бытовых помещениях)</p>
<p>Уборщик служебных помещений</p>	<p>легкосмываемыми загрязнениями. Работы с водой, дезинфицирующими средствами,</p>	<p>7</p>	<p>Пользоваться смывающим средством, имеющимся в наличии в санитарно- бытовых</p>

Удостоверение	1	Безвозмездно	100 руб.
Итого			100 руб.



Прошито и пронумеровано на 26 листах

Директор КГБУ СО «КЦСОН «Бородинский»
А.В. Лворянчик

Представитель работников КГБУ СО «КЦСОН
«Бородинский» В.Г. Физик