

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБУ «Центр социального обслуживания населения» на 2022-2025 г.г.

|  |   |
|--|---|
|  | <p>Рассмотрен и принят<br/>на конференции<br/>трудоового коллектива</p> <p>27.01.2022г.</p> |
|--|---|

## **Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации МБУ «Центр социального обслуживания населения» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель, в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - директор МБУ «ЦСОН» Гуськова Татьяна Ивановна.

Работники, в лице уполномоченных в установленном порядке представителей - председатель профсоюзного комитета МБУ «ЦСОН» Курбатова Марина Анатольевна.

2. Предметом настоящего Договора являются:

Взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

## **Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

1. В МБУ «ЦСОН» установлена оплата труда на основе профессиональных квалификационных групп. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы каждого работника определяется по результатам тарификации и аттестации работника, утверждается штатным расписанием и включается в трудовой договор.

В учреждении применяются следующие системы оплаты труда:

- повременная,
- простая сдельная

*Директор МБУ «ЦСОН»*

*Председатель профсоюзного комитета*

\_\_\_\_\_ *Т.И. Гуськова*

\_\_\_\_\_ *М.А. Курбатова*

При повременной оплате труда труд работников (сумма заработной платы за фактически отработанное время) учреждения определяется исходя из установленного оклада. Для работников социальной прачечной и социальной парикмахерской установлена простая сдельная система оплаты труда.

2. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.2. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления денежных средств на зарплатные карты. Срок выплаты заработной платы работникам МБУ «ЦСОН»:

- за первую половину месяца – 28 числа расчетного месяца;

- за вторую половину месяца – 13 числа месяца, следующего за расчётным. 2.3.

Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения профсоюзного комитета Центра (ст. 372 ТК РФ) в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ «ЦСОН», с Положением об установлении стимулирующих выплат работникам МБУ «ЦСОН».

2.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые определены Коллективным договором.

2.5. В МБУ «ЦСОН» работникам может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь оказывается работнику при наличии экономии средств фонда оплаты труда. Оказание материальной помощи производится по письменному заявлению работника, по приказу директора, по согласованию с профсоюзным комитетом в размере до 5000,00 (пяти тысяч) рублей в следующих случаях:

- по состоянию здоровья работника (на лечение, операцию);

- на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников (мужа, жены, родителей, детей);

- в связи со смертью работника семье умершего;

*Директор МБУ «ЦСОН»*

*Председатель профсоюзного комитета*

\_\_\_\_\_ *Т.И. Гуськова*

\_\_\_\_\_ *М.А. Курбатова*

- в связи со сложным материальным положением;
- в связи с кризисной ситуацией (пожар, кража и пр.).

Оказание материальной помощи производится по письменному заявлению работника, по приказу директора, по согласованию с профсоюзным комитетом.

### 3. Гарантии и компенсации.

3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах:

а) расходы по проезду работника к месту командирования и обратно, расходы по проезду транспортом общего пользования (кроме такси) к станции, пристани, аэропорту по существующей в данной местности стоимости проезда, а так же в месте командирования – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами

б) расходы по найму жилого помещения и, в частности, его бронированию при направлении работников в служебные командировки в пределах территории Российской Федерации возмещаются командированным работникам (кроме тех случаев, когда им предоставляется бесплатное жилое помещение) по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами, но не выше стоимости стандартного однокомнатного (одноместного) номера.

Расходы по найму жилого помещения и, в частности, его бронированию при направлении работников в служебные командировки на территории иностранных государств возмещаются исходя из норм, установленных Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 02.08.2004 64н «Об установлении предельных норм возмещения расходов по найму жилого помещения в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

В случае если в населенном пункте, куда командирован работник, отсутствует возможность найма жилого помещения, допускается найм жилого

*Директор МБУ «ЦСОН»*

*Председатель профсоюзного комитета*

\_\_\_\_\_ *Т.И. Гуськова*

\_\_\_\_\_ *М.А. Курбатова*

помещения и, в частности, его бронирование в ближайшем населенном пункте с гарантированным транспортным обеспечением от места проживания до места командирования и обратно.

Расходы по найму жилого помещения возмещаются также командированному работнику в случае вынужденной остановки в пути.

При отсутствии подтверждающих документов расходы по найму жилого помещения не возмещаются.

в) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные) за каждый день нахождения в служебной командировке в пределах территории Российской Федерации, включая выходные и праздничные дни, а также дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, в следующих размерах:

- 1) 200 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке на территории Кемеровской области,
- 2) 300 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке на территории Российской Федерации;
- 3) 700 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке в городах федерального значения Москве, Санкт-Петербурге и Севастополе.

При направлении в служебную командировку продолжительностью менее 24 часов суточные не выплачиваются.

При направлении работника в служебную командировку за пределы территории Российской Федерации суточные выплачиваются в иностранной валюте в размерах, аналогичных размерам суточных, подлежащих выплате работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета, в аналогичном случае в соответствии с приложением №1 «Размеры суточных в иностранной валюте, выплачиваемых работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета, при служебных командировках на территории иностранных государств» к Постановлению Правительства Российской Федерации от 26.12.2005 №812 «О размере и порядке выплаты

*Директор МБУ «ЦСОН»*

*Председатель профсоюзного комитета*

\_\_\_\_\_ *Т.И. Гуськова*

\_\_\_\_\_ *М.А. Курбатова*

суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений».

За время нахождения работника, направляемого в служебную командировку за пределы территории Российской Федерации, в пути суточные выплачиваются в порядке и размерах, установленных настоящим пунктом.

Работнику, выехавшему в служебную командировку на территорию иностранного государства и возвратившемуся на территорию Российской Федерации в тот же день, суточные в иностранной валюте выплачиваются в размере 50 процентов нормы расходов выплаты суточных.

Денежные средства на расходы, связанные со служебной командировкой (далее- командировочные расходы), выдаются авансом под отчет на основании заявления работника, поданного на имя работодателя, при наличии распоряжения, изданного работодателем, о направлении работника в командировку, путем перечисления на личный банковский счет работника.

Оплата расходов по найму жилого помещения и проезду работника к месту командирования производится также по безналичному расчету на основании заключенного договора оказания услуг.

Командировочные расходы возмещаются за счет средств бюджета Прокопьевского городского округа предусмотренных в смете расходов органов местного самоуправления и муниципальных учреждений и за счет доходов от платных услуг.

По возвращении из служебной командировки работник в течение трех рабочих дней подает в бухгалтерию авансовый отчет. К авансовому отчету прилагаются документы о найме жилого помещения, фактических расходов по проезду (включая оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению

*Директор МБУ «ЦСОН»*

\_\_\_\_\_ *Т.И. Гуськова*

*Председатель профсоюзного комитета*

\_\_\_\_\_ *М.А. Курбатова*

в поездах постельных принадлежностей) и об иных расходах, связанных с командировкой.

По решению работодателя расходы, превышающие размеры, установленные настоящим Порядком, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или с ведома работодателя) возмещаются по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами, за счет экономии средств, сложившейся в процессе исполнения бюджетной сметы получателя средств местного бюджета, а также плана финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения.

В случае невозвращения работником остатка средств от денежного аванса в установленный срок работодателем, работодатель вправе удержать из заработной платы работника данную сумму с учетом предельной суммы удержания.

Основанием для принятия решения об отказе в возмещении командировочных расходов являются:

- 1) представление не всех документов;
- 2) представление недостоверных, подложных документов.

Понесенные работником командировочные расходы в сумме, превышающей полученный аванс, возмещаются работнику в течение 10 календарных дней, путем перечисления на личный банковский счет работника, указанный им в заявлении.

3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст. 173-177 ТК РФ).

3.3. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию.

3.4. При заключении трудового договора работнику необходимо пройти медицинское освидетельствование (в соответствии со статьей 69 ТК РФ), которое производится за счет средств работодателя, согласно статье 212 ТК РФ. В приемном листе у соискателя работы должны быть следующие медицинские

*Директор МБУ «ЦСОН»*

*Председатель профсоюзного комитета*

\_\_\_\_\_ *Т.И. Гуськова*

\_\_\_\_\_ *М.А. Курбатова*

заключения: от наркологического, психиатрического, кожно-венерологического диспансера, хирурга, оториноларинголога, невролога, офтальмолога, кардиолога, терапевта и результат флюорографии, для определения пригодности работника по состоянию здоровья к выполнению работы, предусмотренной трудовым договором, а также в целях охраны здоровья граждан, предупреждения возникновения и распространения болезней.

### **Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. В Учреждении для работников установлена пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в утвержденных Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения, которые утверждаются работодателем с учетом мнения Представителя трудового коллектива (ст. 190 ТК РФ), условиями трудового договора.

3.2. Для работников отдельных категорий устанавливается сменный режим рабочего времени и выходные дни согласно графику сменности. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета учреждения.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы – не более 35 часов в неделю;
- для медицинских работников отделения дневного пребывания «Вдохновение» не более 39 часов в неделю.

*Директор МБУ «ЦСОН»*

\_\_\_\_\_ *Т.И. Гуськова*

*Председатель профсоюзного комитета*

\_\_\_\_\_ *М.А. Курбатова*



3.4. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации, по их заявлению.

3.5. По инициативе Работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Работодателем с учетом мнения Представителя трудового коллектива. Условие о ненормированном рабочем дне включается в трудовой договор.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники могут привлекаться только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, по письменному распоряжению (приказу) Работодателя (ч. 8 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации). Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях предусмотренных ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.8. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

*Директор МБУ «ЦСОН»*

\_\_\_\_\_ *Т.И. Гуськова*

*Председатель профсоюзного комитета*

\_\_\_\_\_ *М.А. Курбатова*

3.9. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе установить субботу (ст. 111 Трудового кодекса Российской Федерации).

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1,2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

3.10. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации.

3.11. В Учреждении продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

3.12. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.13. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней в соответствии со статьей 23 Федерального Закона РФ № 181 ФЗ от 24.11.1995 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

3.14. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До

*Директор МБУ «ЦСОН»*

*Председатель профсоюзного комитета*

\_\_\_\_\_ *Т.И. Гуськова*

\_\_\_\_\_ *М.А. Курбатова*

истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в учреждении (ст.122 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.16. Графики отпусков составляются с учётом пожеланий работников при условии, что это не противоречит интересам учреждения.

3.17. Категория сотрудников, которые могут оформить отпуск в удобное для них время:

- женщины – непосредственно перед уходом в отпуск по беременности и родам или сразу после него;
- по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- мужчины, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам;
- несовершеннолетние (продолжительность отпуска – 31 календарный день);
- работники-совместители на период ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы;
- работник, усыновивший ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- родители, в том числе приемные, опекуны или попечители, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

Директор МБУ «ЦСОН»

Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_ Т.И. Гуськова

\_\_\_\_\_ М.А. Курбатова

- сотрудники, которые награждены знаками «Почетный донор России», и «Почетный донор СССР»;
- Ветераны боевых действий;
- Чернобыльцы.

3.18. В соответствии с законодательством (ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации) работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день (ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации). Перечень работников с ненормированным рабочим днем, а также количество дней, дополнительного отпуска, предоставляемых к основному оплачиваемому ежегодному отпуску содержится в Приложении №2 к коллективному договору.

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

3.20. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.21. В соответствии со ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников

*Директор МБУ «ЦСОН»*

*Председатель профсоюзного комитета*

\_\_\_\_\_ *Т.И. Гуськова*

\_\_\_\_\_ *М.А. Курбатова*

учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

#### **Раздел 4. ОХРАНА ТРУДА**

4.1. Стороны согласились об организации совместных действий «Работодателя» и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний через комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители администрации Центра и профсоюзного комитета.

4.2. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их исполнением в Центре введена должность специалиста по охране труда I категории, имеющего высшее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности специалиста по охране труда не менее 3 лет.

4.3. В обязанности «Работодателя» входит:

4.3.1. Разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать инструкции по охране труда.

4.3.2. Обеспечить проведение инструктажей по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

*Директор МБУ «ЦСОН»*

*Председатель профсоюзного комитета*

\_\_\_\_\_ *Т.И. Гуськова*

\_\_\_\_\_ *М.А. Курбатова*

4.3.3. Обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

4.3.4. Обеспечивать все категории работников спецодеждой.

4.3.5. Проводить поэтапную специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета.

Если по результатам оценки рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям, администрация разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте.

4.3.6. Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за вредные условия труда. Рассматривать вопросы о возмещении вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей.

4.3.7. Обеспечивать полноправное участие профсоюзного комитета МБУ «ЦСОН» в расследовании несчастных случаев на производстве.

4.3.8. Запрещать работникам приступать к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

4.3.9. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

4.3.10. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой медицинской помощи;

4.3.11. Осуществлять санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

*Директор МБУ «ЦСОН»*

*Председатель профсоюзного комитета*

\_\_\_\_\_ *Т.И. Гуськова*

\_\_\_\_\_ *М.А. Курбатова*

4.3.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.3.13. Осуществлять ознакомление работников с требованиями охраны труда.

4.3.14. Сотрудникам, работающим с ПЭВМ, предоставляется дополнительное время отдыха – два раза в течение рабочего времени, а именно: с 10-00 часов до 10 часов 15 минут и с 15-00 часов до 15 часов 15 минут.

4.3.15. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

4.3.16. Осуществлять обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда.

4.3.17. Осуществлять организацию контроля уполномоченными работниками за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

4.4. «Работодатель» производит финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии со ст. 226 Трудового кодекса РФ.

4.5. Если при расследовании несчастного случая с застрахованным лицом комиссией по охране труда установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения профсоюзного комитета Центра степень вины застрахованного устанавливается в процентах (ст. 229.2 ТК РФ).

4.6. Для сохранности имущества, жизни и здоровья сотрудников, в Центре и его структурных подразделениях установлена автоматическая пожарная сигнализация

*Директор МБУ «ЦСОН»*

*Председатель профсоюзного комитета*

\_\_\_\_\_ *Т.И. Гуськова*

\_\_\_\_\_ *М.А. Курбатова*

и СОУЭ (система оповещения и управления эвакуацией), а также камеры видеонаблюдения.

4.7. В целях обеспечения надежной охраны зданий, помещений, имущества, безопасного функционирования учреждения, своевременного обнаружения и предотвращения опасных проявлений и ситуаций, поддержания порядка и реализации мер по защите сотрудников и получателей социальных услуг в период их нахождения на территории, в зданиях в учреждении организован контрольно-пропускной режим. Для организации контрольно-пропускного режима в учреждении введена должность вахтера, разработано Положение о контрольно-пропускном режиме в МБУ «ЦСОН».

4.8. За нарушения «Работником» или «Работодателем» требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.9. Организовать за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медосмотров (ст. 213 ТК РФ)

5. В целях сохранения в Центре квалифицированных кадров и предупреждения женской безработицы «Работодатель» принимает на себя обязательства:

- не устанавливать ненормированный рабочий день беременным женщинам и женщинам, воспитывающим детей в возрасте до 3-х лет по их письменному заявлению;
- освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований (абзац 3 ст.254 ТК РФ).

6. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, «Работодатель» гарантирует (ст. ст. 259, 263 ТК РФ):

- не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время и нерабочие праздничные дни беременных женщин;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, работники, имеющие детей – инвалидов или инвалидов детства до достижения ими возраста восемнадцати лет,

*Директор МБУ «ЦСОН»*

*Председатель профсоюзного комитета*

\_\_\_\_\_ *Т.И. Гуськова*

\_\_\_\_\_ *М.А. Курбатова*



работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни;

- «Работнику», имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери установить ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью – 14 календарных дней.

В этом случае указанный отпуск по заявлению «Работника» может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

7. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские обследования в течение трудовой деятельности согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 г. № 302н.

8. В соответствии с требованиями пункта 7 части 1 статьи 12 Федерального закона от 23.02.2013г. № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака», Правил

*Директор МБУ «ЦСОН»*

*Председатель профсоюзного комитета*

\_\_\_\_\_ *Т.И. Гуськова*

\_\_\_\_\_ *М.А. Курбатова*

противопожарного режима в Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012г. № 390 «О противопожарном режиме», а также в целях предупреждения возникновения заболеваний, связанных с воздействием окружающего табачного дыма и потреблением табака, сокращения потребления табака и пропаганды здорового образа жизни с учетом отрицательных последствий влияния курения табака на организм человека, невозможности исключения этого влияния на «пассивных курильщиков», обеспечения пожарной безопасности всем работникам запрещается курение табака во всех помещениях МБУ «ЦСОН» и на прилегающих территориях. В связи с этим специалистом по охране труда I категории проводятся вводные инструктажи с ознакомлением Федерального закона от 23.02.2013 г. № 15-ФЗ с вновь принятыми на работу и проходящими переподготовку сотрудниками:

- проведение анкетирования для изучения уровня информированности коллектива о вреде курения табака;
- применение средств наглядной агитации по данной тематике (информационные стенды, брошюры, листовки).

9. В целях обеспечения профилактики здоровья и поддержания здорового образа жизни работников:

9.1 на основании статьи 185.1 Трудового кодекса РФ «Гарантии работникам при прохождении диспансеризации»:

- работники, при прохождении диспансеризации, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

*Директор МБУ «ЦСОН»*

*Председатель профсоюзного комитета*

\_\_\_\_\_ *Т.И. Гуськова*

\_\_\_\_\_ *М.А. Курбатова*

- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем;

9.2 На основании Рекомендации по практической деятельности социальных партнеров в Российской Федерации по продвижению Рекомендации 2010 года Международной организации труда о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (200) Работодатель использует следующие мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа:

- специалистом по охране труда I категории проводятся вводные инструктажи по теме: «Информация о путях передачи и защиты от ВИЧ» с вновь принятыми на работу и проходящими переподготовку сотрудниками;

- проведение анкетирования для изучения уровня информированности коллектива по проблемам ВИЧ/СПИД;

- применение средств наглядной агитации по теме ВИЧ/СПИД (информационные стенды, брошюры, листовки);

- проведение тематической лекции по проблеме ВИЧ-инфекции с приглашением сотрудника центра гигиены, эпидемиологии и общественного здоровья;

## **Раздел 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

1. По требованию работника Работодатель обязан в 3-х дневный срок предоставлять сведения о перечисленных взносах в Пенсионный фонд, и осуществлять бесплатный доступ к персональным данным работника с правом

*Директор МБУ «ЦСОН»*

\_\_\_\_\_ *Т.И. Гуськова*

*Председатель профсоюзного комитета*

\_\_\_\_\_ *М.А. Курбатова*

получения копий любой записи (по мере необходимости) за исключением случаев предусмотренных законом.

2. Работодатель не имеет право получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

3. Работодатель предоставляет работнику меры социальной поддержки при осуществлении им служебной деятельности на основании Закона Кемеровской области № 132-ОЗ от 30 октября 2007 г. «О мерах социальной поддержки работников муниципальных учреждений социального обслуживания (в ред. Законов Кемеровской области от 07.06.2008 №40-ОЗ, от 16.12.2013 № 135-ОЗ, от 12.05.2015 № 34-ОЗ)», в соответствии с Положением «Об утверждении Порядка и условий предоставления мер социальной поддержки, предусмотренных Законом Кемеровской области от 30 октября 2007 № 132 ОЗ «О мерах социальной поддержки работников муниципальных учреждений социального обслуживания»:

- компенсацию за проезд на всех видах городского муниципального пассажирского транспорта общего пользования работникам, профессиональная деятельность которых связана с разъездами при оказании социальных услуг;

- работникам муниципальных учреждений социального обслуживания, организующим либо непосредственно выполняющим социальные услуги, имеющим стаж работы в муниципальных учреждениях социального обслуживания не менее трех лет, при окончании образовательной организации высшего образования по специальности, направлению подготовки «Социальная работа» выплачивается единовременное пособие в размере 15 000 рублей, при окончании профессиональной образовательной организации по специальности «Социальная работа» выплачивается единовременное пособие в размере 10 000 рублей;

- молодым специалистам (лицам до 35 лет включительно), окончившим профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования по специальности, направлению подготовки «Социальная работа» и впервые поступившим на работу в муниципальные

*Директор МБУ «ЦСОН»*

*Председатель профсоюзного комитета*

\_\_\_\_\_ *Т.И. Гуськова*

\_\_\_\_\_ *М.А. Курбатова*

учреждения социального обслуживания в соответствии с полученной квалификацией, в течение первых трех лет работы устанавливается ежемесячное социальное пособие в размере 1000 рублей.

4. Всем работникам в связи с увольнением по достижению пенсионного возраста выплачивать единовременное материальное поощрение в соответствии с Положением об оплате труда .

5. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы и средняя заработная плата по основному месту работы.

6. Работодатель обязуется оплачивать страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве за сотрудников организации.

7. С 1 января 2022 года на основании Федерального закона от 30.04.2021 № 126-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного социального страхования» назначение и выплата пособий по обязательному социальному страхованию будет осуществляться территориальными органами Фонда (далее - Фонд) напрямую работающим гражданам в проактивном (беззаявительном) режиме.

Для приема ЭЛН на оплату достаточно предоставить его номер – по телефону, по электронной почте, лично.

Распечатка ЭЛН, талоны из медицинской организации и другие виды бумажных носителей для кадровой и бухгалтерской службы от работников получать не требуется.

Работники, имеющие подтвержденную учетную запись на портале Госуслуг, получают информационные сообщения о своих ЭЛН, а также могут узнать всю необходимую информацию об ЭЛН и его оплате в Личном кабинете получателя услуг ФСС (<https://lk.fss.ru/recipient/> - вход с логином и паролем от портала Госуслуг).

*Директор МБУ «ЦСОН»*

*Председатель профсоюзного комитета*

\_\_\_\_\_ *Т.И. Гуськова*

\_\_\_\_\_ *М.А. Курбатова*

## **Раздел 6. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

1. Для работы Профсоюзной организации администрация Центра предоставляет в безвозмездное пользование:

- кабинет № 6 по ул. Луначарского, 10 с необходимой для работы мебелью, который отапливается, освещается, убирается и охраняется наравне с другими;
- оргтехнику, средства связи (телефон) и иные услуги, связанные с выполнением уставных задач Профкома;
- транспортное средство по предварительной заявке Профкома Работодателю и с его согласия.

2. Работодатель обеспечивает взимание членских профсоюзных взносов через бухгалтерию Центра в безналичном порядке на основании личных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом Профсоюза.

Перечисление удержанных взносов производится в полном объеме в день выдачи заработной платы работником.

3. Работодатель обязан представлять в предусмотренном законодательством порядке Профкому информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора в письменном виде в 3-х дневный срок.

4. Работодатель гарантирует предоставление возможности профсоюзному комитету проведение собрания, конференций, заседания без нарушения деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроке.

5. Профсоюз вправе посещать рабочие места, где работают члены Профсоюза, для реализации установленных задач и представленных Профсоюзом прав.

6. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в конференциях, а также в работе профсоюзного комитета с сохранением средней заработной платы:

- членам Профкома суммарно - 3 дня в течение квартала;

*Директор МБУ «ЦСОН»*

*Председатель профсоюзного комитета*

\_\_\_\_\_ *Т.И. Гуськова*

\_\_\_\_\_ *М.А. Курбатова*

- профгруппоргам – 1 день в квартал (ст. 374 ТК РФ);

7. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу и уволены без предварительного согласия с Профкомом, а председатель Профкома – без предварительного согласия с Горкомом профсоюза.

## **Раздел 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его.

4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

5. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации .

7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

*Директор МБУ «ЦСОН»*

*Председатель профсоюзного комитета*

\_\_\_\_\_ *Т.И. Гуськова*

\_\_\_\_\_ *М.А. Курбатова*

**Коллективный договор подписан:**

От работодателя

По поручению общего  
собрания работников МБУ «Центр  
социального обслуживания  
населения»  
г. ПрокопьевскаДиректор МБУ «ЦСОН»  
г. ПрокопьевскаПредседатель профсоюзного  
комитета МБУ «ЦСОН» г.  
Прокопьевска\_\_\_\_\_  
Т.И. Гуськова\_\_\_\_\_  
М.А. КурбатоваМ.П. \_\_\_\_\_  
27.01.2022  
число, месяц, годМ.П. \_\_\_\_\_  
27.01.2022  
число, месяц, год

Директор МБУ «ЦСОН»

\_\_\_\_\_  
Т.И. Гуськова

Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_  
М.А. Курбатова

Директор МБУ «ЦСОН»

\_\_\_\_\_  
Т.И. Гуськова

Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_  
М.А. Курбатова