Муниципальное бюджетное учреждение
«Центр социального обслуживания населения»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
«Центр социального обслуживания населения»
на период 2022-2025 годы

Рассмотрен и утвержден
на общем собрании работников
МБУ «Центр социального обслуживания населения»
протокол от «23» марта 2022 г. № 3

От Работодателя:
Директор МБУ «Центр социального обслуживания населения»
_____И.В. Опенкина
«__22__» ____03_____2022 г.

От Работников:
Председатель профсоюзного комитета
МБУ «Центр социального обслуживания населения»
_____ О.В. Селютина
«_23_» ____03_____2022 г.

г. Ленинск-Кузнецкий, 2022

СОДЕРЖАНИЕ
коллективного договора

I.	Общие положения	3
II.	Трудовой договор и гарантии занятости работников	4
III.	Рабочее время и время отдыха	6
IV.	Оплата труда	8
V.	Охрана и безопасность труда	9
VI.	Социальное обеспечение	16
VII.	Материальная ответственность	19
VIII.	Гарантии деятельности профсоюзного комитета	20
IX.	Заключительные положения	21

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель – муниципальное бюджетное учреждение «Центр социального обслуживания населения» (далее Центр), действующий на основании Устава, утвержденного Решением Комитета по управлению муниципальным имуществом Ленинск-Кузнецкого городского округа от 02.12.2011г., в лице директора Опенкиной Ирины Валериевны, назначенного приказом управления социальной защиты населения администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа от 13.08.2018г. № 100 - к, далее «Работодатель» и **Работники** организации, представляемые председателем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания населения», далее «Профсоюз», действующей на основании Устава, в лице ее председателя профкома Селютиной Оксаны Валериевны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует по 18 марта 2025 г. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Центра.

1.7. Локальные нормативные акты Центра, содержащие нормы трудового права и трудовые договоры работников с Работодателем не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в Министерство труда и

занятости Кузбасса. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работникам, другой хранится у Работодателя. Получение Работниками экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работников на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок, не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового Кодекса РФ (далее – ТК РФ). Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

2.4. Перевод на другую работу допускается с согласия работника, за исключением случаев, определенных трудовым законодательством (ч.2.3 ст.72 ТК РФ).

2.5. Увольнение работников, связанное с сокращением численности или штата работников, рассматривается с участием профсоюзного комитета (п.2 ст. 81 ТК РФ).

2.6. Работодатель представляет профсоюзному комитету информацию о возможном массовом высвобождении работников (50 человек и более в течение 30 календарных дней) не менее чем за три месяца.

2.7. О предстоящем высвобождении работники предупреждаются персонально под подпись не менее чем за два месяца.

2.8. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата учитывается преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное ст. 179 ТК РФ.

2.9. Одновременно с предупреждением об увольнении в связи с сокращением численности или штата администрация предлагает работнику другую работу при наличии вакансий.

2.10. Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, администрация выплачивает выходное пособие согласно ст. 178 ТК РФ.

2.11. Работодатель обязуется поощрять стремление работников к повышению своего квалификационного уровня путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участия в семинарах.

2.12. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ПФР).

В сведениях о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работникам, на которых не ведется трудовая книжка на бумаге, работодатель обязан предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе или в электронном виде, подписанные усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя):

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

Такое заявление работник может подать на бумаге или в электронном виде, направив его по адресу электронной почты работодателя в порядке, установленном работодателем.

С 1 января 2021 года работникам, трудоустроенным впервые, формируются электронные трудовые книжки в ПФР на основании отчетных данных, подаваемых работодателем.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в Центре определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), а также графиками сменности.

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

3.2.1. для сторожей устанавливается режим рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику;

3.2.2. для сиделок устанавливается режим рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Для работника два рабочих дня чередуются с двумя выходными днями.

Время начала работы: 08 ч 00 мин.

Время окончания работы: 20 ч 00 мин.

Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью:

- 30 минут в период с 11:00 часов до 13:00 часов;

- 30 минут в период с 16:00 часов до 18:00 часов.

3.2.3. В отношении Работников, указанных в п.3.2.1 и п.3.2.2 применяется суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом считается календарный год.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ);

для медицинских работников - 39 часов в неделю.

3.4. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только в порядке, предусмотренном ст. 99 ТК РФ. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия и с учетом мнения председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, по письменному распоряжению Работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

3.6. Отдельные работники с установленной ненормированной продолжительностью рабочего дня могут привлекаться к работе за пределами установленной продолжительности рабочего дня, которая компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска:

директору Центра – 10 календарных дней;

заместителям директора – 5 календарных дней;

главному бухгалтеру – 5 календарных дней.

3.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.8. Время предоставления перерыва для отдыха и питания, его продолжительность, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка работников (приложение № 1) или по устному соглашению между работником и Работодателем.

Работникам, непосредственно занятым с видеодисплейными терминалами (компьютерами) предоставляется перерыв для отдыха 10 минут через каждый час работы с включением времени перерыва в рабочее время (СанПиН 2.2.2/2.4.2620-10 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работ»).

3.9. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

3.10.Удлиненные ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 30 календарных дней предоставляются инвалидам (ст. 115 ТК РФ, ст.ФЗ от 24.11.1995 г. № 181 «О социальной защите инвалидов РФ»).

3.11. Очередность и сроки предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

3.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

4. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

4.1. Оплачивать труд работников на основании: - Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр социального

обслуживания населения», утвержденного приказом директора от 04.05.2011г. № 67 (с изменениями от 18.10.2011 г., от 01.10.2013 г., от 18.04.2017 г., от 19.01.2018 г., от 20.04.2018 г., 24.01.2019 г., 29.10.2019 г., 13.02.2020 г., 30.06.2021 г, 13.12.2021 г., 01.03.2022 г.), (приложение № 2 с настоящему коллективному договору);

- Положения об установлении стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания населения», утвержденного приказом директора от 19.02.2015 г № 32 (с изменениями от 19.05.2015 г., 29.01.2016 г., 29.06.2016 г., 27.10.2016 г., 29.05.2017 г., 30.11.2017 г., 12.02.2018 г., 11.10.2018 г., 31.05.2019 г., 22.07.2019 г., 24.04.2020 г, 16.07.2020 г., 15.12.2020 г., 01.03.2021 г., 21.10.2021г., 06.12.2021г., 07.02.2022 г.), (приложение № 3 к настоящему коллективному договору);

4.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, по соглашению сторон.

4.3. За каждый час работы в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) производится доплата в размере 50 % часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы).

4.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере по сравнению с установленной за работу в обычных условиях.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5. Работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере по сравнению с установленной за работу в обычных условиях, работа в выходной день оплачивается на тех же условиях (кроме работников, перечисленных в п.3.2.1 и 3.2.2).

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.7. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 30 числа текущего месяца; окончательный расчет по выплате заработной платы - 15 числа месяца, следующего за

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.8. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.9. Выдача работникам расчетных листков осуществляется не позднее 10 числа месяца, следующего за расчетным.

4.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника.

4.11. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с оплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей ключевой ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

5. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Обязанности Работодателя в области охраны труда.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты (приложение № 4 к настоящему коллективному договору) и смывающих средств (приложение № 5 к настоящему коллективному договору), прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских

осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим

Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и

средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

5.2. Права работодателя в области охраны труда.

Работодатель имеет право:

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио - или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

вести электронный документооборот в области охраны труда;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

5.3. Обязанности работника в области охраны труда.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные

медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

5.4. Права работника в области охраны труда.

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
обучение по охране труда за счет средств работодателя;

- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

5.5. Стороны настоящего коллективного договора обязуются осуществлять мероприятия по охране и улучшению безопасности труда.

6. СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Работодатель обязуется:

6.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами:

Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством:

- на обязательное пенсионное страхование;

- на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

- на обязательное медицинское страхование;

- на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Обеспечивать своевременность и достоверность предоставляемых сведений о стаже работы и заработной плате работников в отделение Пенсионного фонда РФ по Кемеровской области-Кузбассу.

6.2. Обеспечивать бесплатный проезд на городском общественном транспорте (троллейбусы, автобусы, маршрутное такси, предоставляющие право льготного и

бесплатного проезда отдельным категориям пассажиров), работников, чья деятельность связана с разъездным характером, на основании постановления Коллегии Администрации Кемеровской области от 21.02.2008 г. № 50 «Об утверждении порядка и условий предоставления мер социальной поддержки, предусмотренных законом Кемеровской области «О мерах социальной поддержки работников муниципальных учреждений социального обслуживания», а также перечня должностей работников муниципальных учреждений социального обслуживания, профессиональная деятельность которых связана с разъездами (в редакции постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от 05.09.2008г № 349; от 25.03.2014г № 134; от 10.10.2016г № 406; постановлений Правительства Кемеровской области от 02.10.2019 г № 564; от 24.07.2020 г № 446; от 10.02.2021г № 67), Закон Кемеровской области от 30.10.2007 № 132-ОЗ «О мерах социальной поддержки работников муниципальных учреждений социального обслуживания» (в редакции Законов Кемеровской области от 07.06.2008 г. № 40-ОЗ; от 18.12.2013 г. № 135-ОЗ; от 12.05.2015 № 34-ОЗ; от 13.07.2016 № 58-ОЗ Законов Кемеровской области – Кузбасса от 13.07.2020 № 78-ОЗ, от 03.11.2020 № 116-ОЗ, от 15.11.2021 № 110-ОЗ).

6.3. На основании Закона Кемеровской области от 30.10.2007 № 132-ОЗ «О мерах социальной поддержки работников муниципальных учреждений социального обслуживания» (в редакции Законов Кемеровской области от 07.06.2008 г. № 40-ОЗ; от 18.12.2013 г. № 135-ОЗ; от 12.05.2015 № 34-ОЗ;от 13.07.2016 № 58-ОЗ Законов Кемеровской области – Кузбасса от 13.07.2020 № 78-ОЗ, от 03.11.2020 № 116-ОЗ, от 15.11.2021 № 110-ОЗ):

6.3.1. Работникам учреждения, организующим либо непосредственно выполняющим социальные услуги, имеющим стаж работы в муниципальном учреждении социального обслуживания не менее трех лет, при окончании образовательной организации высшего образования по специальности «Социальная работа» выплачивается единовременное пособие в размере 15 000 рублей.

6.3.2. Работникам учреждения, организующим либо непосредственно выполняющим социальные услуги, имеющим стаж работы в муниципальном учреждении социального обслуживания не менее трех лет, при окончании профессиональной образовательной организации по специальности «Социальная работа» выплачивается единовременное пособие в размере 10 000 рублей.

6.3.3. Молодым специалистам (лицам до 30 лет), окончившим профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования по специальности «Социальная работа» и впервые поступившим на работу в муниципальное учреждение социального обслуживания, в течение первых трех лет работы устанавливается ежемесячное социальное пособие в размере 1 000 рублей.

6.4. Премировать работников за счет бюджетных средств экономии средств на оплату труда:

к юбилейным датам:

50 лет (со стажем работы в Центре не менее 3 лет) – в размере одного должностного оклада;

55 лет, 60 лет (со стажем работы в Центре не менее 3 лет) – в размере двух должностных окладов;

ко Дню социального работника;

ко Дню защитника Отечества;

ко Дню 8 Марта;

выплата стимулирующего характера за качественное и результативное выполнение должностных обязанностей;

по итогам месяца, квартала, полугодия, 9 месяцев, года.

6.5. На основании письменного заявления работника, руководитель принимает решение об оказании материальной помощи в сумме 3000 рублей на расходы, связанные со смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети), и близким родственникам в случае смерти самого работника за счет средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление дополнительных социальных услуг.

Данный вид материальной помощи выплачивается при предоставлении документов, подтверждающих факт смерти и родство с умершим.

6.6. На основании письменного заявления работника, Комиссия по трудовым спорам (КТС), принимает решение об оказании или отказе материальной помощи в связи с трудной жизненной ситуацией.

6.7. Работодатель вправе предоставлять работникам транспортные средства для личных хозяйственно-бытовых нужд по тарифам на платные транспортные услуги муниципального бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания населения».

6.8. Работникам, направляемым в командировки, оплачиваются фактические расходы по проезду к месту командировки и обратно к месту постоянной работы, расходы по найму жилого помещения, суточные.

Работнику при направлении в командировки при необходимости выдаются под отчет наличные деньги на командировочные расходы:

- по найму жилого помещения: в сумме, указанной в документе на предоставление услуги по проживанию работника во время нахождения в командировке;

- на проезд: в сумме, указанной в билетах, на междугородный автомобильный, железнодорожный и авиационный транспорт;

- размер суточных в командировке по России определен (ч. 2, 3 ст. 168 ТК РФ): в сумме 100 руб. за каждый день нахождения в командировке. Выплатить суточные в

большем размере можно на основании приказа руководителя учреждения, если у вас есть экономия бюджетных средств (средств субсидии) или за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности бюджетного (автономного) учреждения (п.п. "б" п. 1, п. 3 Постановления Правительства РФ от 02.10.2002 N 729);

6.9. Профсоюзный комитет обязуется:

- совместно со специалистами территориального органа ПФР проводить среди работников Центра разъяснительную работу по вопросам персонифицированного учета, а также разъяснять права и обязанности работников предприятия, определенные Законом об индивидуальном (персонифицированном) учете;

- осуществлять контроль за выполнением сроков и обеспечивать предоставляемых Работодателем сведений о стаже, заработной плате работнику при его письменном обращении.

Работникам, являющимся членами профсоюза, профсоюзный комитет обязуется оказать материальную помощь в следующих случаях:

- в случае трудной жизненной ситуации (тяжёлое заболевание работника и др.);

- смерть близкого родственника (мать, отец, муж, жена, дети, в том числе усыновленные);

- в случае регистрации брака, рождения ребенка;

- юбилярам.

7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

7.1. Одна из сторон договора (Работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает ущерб в соответствии со ст. ст. 232 – 250 ТК РФ.

7.2. Письменные договоры о полной материальной ответственности заключаются с работниками, включенными в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности, утвержденный Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002 г. № 85 (приложение № 6 к коллективному договору).

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Кузбасским региональным соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области на 2022-2025 г., настоящим коллективным договором.

8.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с

трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 ТК РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

8.3. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

8.4. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд первичной профсоюзной организации.

8.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

8.6. Для осуществления уставной деятельности первичной профсоюзной организации Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.7. Работодатель учитывает мнение первичной профсоюзной организации по вопросам, касающихся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган.

8.8. Первичная профсоюзная организация вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы социально-трудовых отношений. Работодатель обязуется в семидневный срок рассматривать по существу предложения первичной профсоюзной организации и сообщать мотивированные решения.

8.9. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя первичной профсоюзной организации или его представителя в совещаниях по вопросам управления и развития организации.

Представители первичной профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации; по расследованию несчастных случаев на производстве.

8.10. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов,

исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

8.11. Работодатель поощряет морально и материально председателя профкома, членов профкома, профсоюзных активистов за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач учреждения.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу до подписания трудового договора.

9.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в Министерство труда и занятости Кузбасса в семидневный срок со дня подписания.

9.3. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

9.4. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами.

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

9.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью 21 (двадцать один) лист.
Директор МБУ «Центр социального
обслуживания населения»
И.В. Опенкина _____
«23» марта 2022 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета

О.В. Селютина _____
«23» марта 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Директор МБУ «Центр социального
обслуживания населения»
И.В. Опенкина _____
«23» марта 2022 г.