

Представитель работодателя-  
директор ГБУ «КЦСОН  
Воротынского района»

\_\_\_\_\_ А.Е. Харитонова  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.

Представитель работников-  
председатель первичной профсоюзной  
организации ГБУ «КЦСОН  
Воротынского района», избранный  
работниками

\_\_\_\_\_ Е.М. Белякова  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Государственного бюджетного учреждения  
«Комплексный центр социального обслуживания населения  
Воротынского района»  
(на 2020- 2022 годы)**

**р.п. Воротынец**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Воротынского района» (далее учреждение), (краткое наименование - ГБУ «КЦСОН Воротынского района»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации от 12 декабря 1993 года, Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (далее – ТК РФ), Законом Нижегородской области «О социальном партнерстве» от 27 апреля 1999 года № 40-З.» и другими нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите прав и интересов работников учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

-работодатель ГБУ «КЦСОН Воротынского района» в лице его представителя – директора Харитоновой Анны Евгеньевны, действующего на основании Устава (далее – Работодатель);

- работники учреждения, именуемые далее «Работники», являющиеся членами Первичной профсоюзной организацией ГБУ «КЦСОН Воротынского района» (далее Профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Беляковой Екатерины Михайловны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить его представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29,30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора, должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

1.7. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст.43 ТК РФ).

1.16. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения,

реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

## **2. Взаимные обязательства работодателя и трудового коллектива.**

В сфере экономических и производственных отношений стороны договорились:

2.1. Об ответственности в обеспечении лечебно-профилактических и социально-бытовых процессов и в выполнении производственных заданий.

2.2. О разработке и реализации мероприятий, направленных на обеспечение своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдении действующих в учреждении правил внутреннего трудового распорядка, безопасных условий и охраны труда, улучшение трудовой дисциплины.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Способствовать повышению развития социальных услуг.

2.3.2. Материально стимулировать работников по мере роста доходов учреждения.

2.3.3. Создавать условия, обеспечивающие деятельность трудового коллектива.

2.4. Трудовой коллектив и каждый работник учреждения обязуются:

2.4.1. Содействовать эффективной работе учреждения, выполнять производственные задания и договорные обязательства добровольно, качественно, в полном объеме и в установленные сроки.

2.4.2. Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений настоящего коллективного договора, Устава и других актов, действующих, в соответствии с трудовым законодательством, в учреждении.

## **3. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты.**

3.1. В период действия коллективного договора Работодатель принимает меры по обеспечению своевременной и полной оплаты труда Работников.

3.2. Стороны договорились проводить политику, направленную на стимулирование оплаты труда работников за счет роста доходов учреждения и расширения платных услуг.

3.3. Оплата труда работников устанавливается трудовым договором в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда работников ГБУ «КЦСОН Воротынского района», которое включает:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- размеры ставок заработной платы для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения социального обслуживания с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, квалификационным уровням ПКГ, сложности и объема выполняемой работы. По должностям работников учреждения социального обслуживания, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем организации социального обслуживания в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенных к 4 квалификационному уровню ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня", утверждается министерством социальной политики Нижегородской области.

3.5. Оплата труда производится Работодателем на основе данных учета фактически отработанного Работником времени.

3.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке предусмотренном ст. 153 ТК РФ. 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.

3.7. Работникам учреждения выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы за месяц (за квартал), который устанавливается и производится в месяце, следующем за отчетным периодом, за декабрь - в декабре месяце соответствующего года, в связи с юбилейными и праздничными датами, профессиональными праздниками при условии успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей, с учетом личного вклада работника.

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в размере от 20 до 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания, определенную в соответствии с Порядком исчисления стажа работы для установления надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ «КЦСОН Воротынского района».

3.8. Оплату за работу в ночное время работодатель обязуется производить в размере 1,35 часовой ставки заработной платы (оклада), в соответствии со ст. 154 ТК РФ.

3.9. Производить доплату за увеличение объема выполненных работ, расширение зоны обслуживания.

3.10. Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы в соответствии с изменением ПКГ (профессиональных квалификационных групп) в соответствии с законами, нормативно правовыми актами, соглашениями.

3.11. Зарплатную плату выплачивать работнику каждые полмесяца 1 и 16 числа, путем перевода на личный счет работника в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. 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.

3.12. Обеспечивать первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

3.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.14. При нарушении работодателем установленного срока соответственно 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 одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

#### **4. Рабочее время и время отдыха.**

Стороны пришли к соглашению о том, что рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.1. Для работников устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

4.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения представительного органа Профсоюза, а также графиками сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период.

4.3. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 48 минут, в целях сокращения рабочего времени в пятницу рабочее время сокращается на 1 час.

4.4. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в соответствии со ст. 99 ТК РФ, следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

4.5. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

4.6. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, работников с активной формой туберкулеза, работников освобожденных от сверхурочной работы по заключению лечебных учреждений.

4.7. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

4.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

4.11. При необходимости, работодатель по согласованию с Профсоюзом может изменить режим рабочего времени для отдельных категорий работников.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется до истечения шести месяцев по их заявлению:

- 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;
- мужьям, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя;
- супругам военнослужащих, отпуск которым может предоставляться одновременно с отпуском их мужей (жен);
- лицам работающим по совместительству;
- участникам Великой Отечественной войны, инвалидам войны, ветеранам боевых действий, в том числе инвалидам, ветеранам труда;
- гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;

4.13. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графика, с сохранением места работы и среднего заработка, продолжительностью 28 календарных дней (несовершеннолетним работникам до 18 лет, продолжительностью 31 календарный день, инвалидам – 30 календарных дней).

4.14. Работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, в соответствии с перечнем должностей:

Директор – 5 календарных дней;

Заместитель директора – 3 календарных дней;

Главный бухгалтер – 3 календарных дней;

Специалист по кадрам – 3 календарных дней;

Заведующий отделением – 3 календарных дней;

Заведующий хозяйством – 3 календарных дней;

Водитель автомобиля – 3 календарных дней;

Перечень должностей, с ненормированным рабочим днем, устанавливается локальным нормативным актом, с учетом мнения профсоюза.

4.15. Работникам, не пропустившим ни одного рабочего дня по причине болезни в течении рабочего года, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере двух календарных дней к ежегодному основному отпуску, в соответствии со ст. 116 ТК РФ.

4.16. Нерабочие праздничные дни, дни нахождения на больничном, приходящиеся на период ежегодного основного и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

4.18. Родителям, опекунам (попечителям) воспитывающих двух несовершеннолетних детей без матери, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летние месяцы.

4.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику по письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.20. Работодатель предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях:

- со свадьбой самого работника и детей работника - 3 дня;

-со смертью близких родственников работника - 3 дня (мать, отец, дети, жена, муж);

-Родителям, опекунам (попечителям) воспитывающих несовершеннолетних детей без матери, имеющим детей младшего школьного возраста (в возрасте до 10 лет) 1 день – 1 сентября;

-Родителям, опекунам (попечителям) воспитывающих несовершеннолетних детей без матери, имеющим детей учащихся выпускных 11-х классов общеобразовательных учебных заведений – 1 день – «День последнего звонка».

## **5. Гарантии занятости. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

Стороны пришли к соглашению, что в обеспечение гарантий занятости работников, их профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, работодателем проводятся следующие мероприятия:

5.1. Обеспечивается полная занятость работника в соответствии с занимаемой должностью, профессией, квалификацией.

5.2. Предоставляется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца в представительный орган Профсоюз проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий и предполагаемые варианты трудоустройства работников.

5.3. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.4. Производится информирование профсоюза и органа службы занятости о массовом высвобождении работников.

5.5. Лицам, уволенным с работы по сокращению штата, предоставляется преимущественное право на трудоустройство в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

5.6. Кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на трудоустройство при сокращении работников имеют лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии) проработавшие на предприятии свыше 10 лет, одинокие родители (опекуны, попечители) и лица воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

5.7. Совместно с представительным органом - Профсоюзом разрабатываются программы:

- о проведении мероприятий по развитию персонала;
- о проведении мероприятий по сохранению рабочих мест.

В программах обсуждаются вопросы:

- преимущественного права высвобождаемых работников на переобучение (переквалификацию) с учетом интересов деятельности учреждения и последующего трудоустройства в учреждении;
- организации системы развития персонала по повышению профессионального уровня;
- введения системы стимулирования для работников по повышению профессионального уровня;
- организации системы сертификации и аттестации персонала на соответствие его квалификационным требованиям;
- организации проведения конкурсов на лучшего работника.

5.8. В целях повышения профессионального мастерства, в учреждении организуется проведение конкурсов среди социальных работников, а также привлечение к работе наставников.

## **6. Условия, охрана и безопасность труда.**

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

6.1.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением (мероприятиями) по охране труда.

6.1.3. Проводить в установленные сроки обучение, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.4. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны, разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной



безопасности. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты учреждения. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на учреждении, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях.

Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов. Содействовать деятельности добровольных пожарных. Осуществлять непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и нести персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

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

6.1.6. Обеспечивать своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды и обуви, и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 Трудового Кодекса РФ, Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 №290н.).

6.1.7. Организовывать обучение руководителей, специалистов по охране труда и уполномоченных по охране труда представителей Профсоюза. Организовывать обучение педагогических работников навыкам оказания первичной медико-санитарной помощи в порядке, установленном законодательством в сфере охраны здоровья.

6.1.8. «Проводить профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников учреждения.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Выполнять требования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, должностных инструкций, законодательства в области охраны труда; нести ответственность в случае нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также привлекаться к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

6.2.2. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении своего здоровья.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Проходить обязательные предварительные, периодические медицинские осмотры.

6.3. Стороны договорились, что в случае грубых нарушений условий труда, режимов труда и отдыха, не обеспечение работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, что создает реальную угрозу здоровью работника, работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ от работы не влечет для работника ответственности.

## **7. Социальные гарантии.**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить наличие в доступном месте медицинской аптечки.

7.1.2. Ежегодно в период декады пожилого человека производить чествование пенсионеров учреждения.

7.2.1. Исходя из своих финансовых возможностей за счет средств экономии, предусматривает предоставление стимулирующих выплат:

- к юбилейным датам работника, при достижении возраста 50,60,70,75 лет, в виде единовременного вознаграждения в размере 3000 рублей.

- в связи с награждением работника (грамота, благодарность, диплом и т.д.) районного уровня в размере 1000 рублей, областного уровня -1500 рублей, федерального уровня - 2000 рублей.

Выплата материальной помощи производится в пределах фонда оплаты труда по заявлению работника в следующих случаях:

- к ежегодному основному отпуску по заявлению работника в размере должностного оклада единовременно.

- на лечение работникам, получившим увечье либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением трудовых обязанностей, в размерах, исходя из сложности проблемы, при предоставлении подтверждающих документов (справок, заключений) выданных медицинским учреждением;

- при тяжелом заболевании работника, производится частичная оплата операции и дорогостоящих лекарственных препаратов в размере 1000 рублей, при предоставлении подтверждающих документов (справок, заключений) выданных медицинским учреждением;

- на погребение, в случае смерти работника учреждения, выплата производится в размере 5000 рублей по заявлению близкого родственника, при предоставлении документов подтверждающих смерть (справка о смерти, либо свидетельство о смерти), а также документы подтверждающие родство (свидетельство о заключении брака, свидетельство о рождении);

- на погребение при смерти близких родственников (отец, мать, супруг, дети) работника учреждения, выплата производится в размере 3000 рублей по ходатайству вышестоящего руководителя сотрудника и наличия ходатайства Профсоюза.

Сотрудникам учреждения могут быть оказаны иные выплаты социального характера в иных случаях по письменному ходатайству вышестоящего руководителя сотрудника и представителя Профсоюза учреждения.

В связи с недостаточностью или отсутствием средств фонда оплаты труда, размер материальной помощи может быть снижен руководителем учреждения, либо в выплате материальной помощи может быть отказано.

7.2.2. Стороны совместно пришли к соглашению о принятии на себя обязательств по организации культурно-просветительской и культурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

## **8. Порядок внесения дополнений и изменений.**

8.1. Изменение положений коллективного договора допускается по письменному соглашению сторон, между Работодателем и Работниками.

Письменное предложение об изменении коллективного договора направляется одной стороной договора другой его стороне и должно быть рассмотрено последней в течении 7 дней с даты получения такого предложения. Свое согласие с внесением изменений в коллективный договор соответствующая сторона направляет в письменной форме стороне, инициировавшей процедуру внесения изменений.

8.2. Разработка проекта изменений осуществляется представителями Работодателя и Работников в течение согласованного между ними срока, но не более чем в течение 14 рабочих дней. Окончательный вариант соглашения об изменении коллективного договора подписывается сторонами. Изменения вступают в силу на следующий день после подписания соглашения, если иное не предусмотрено этим соглашением. В дальнейшем соглашение об изменении коллективного договора рассматривается в качестве его неотъемлемой части.

8.3. Представители сторон обязаны в течение 3-х рабочих дней после подписания соглашения проинформировать Работодателя и Работников о предусмотренных изменениях.

8.4. При не достижении согласия по отдельным положениям проекта соглашения об изменении коллективного договора в течении 7 рабочих дней с даты направления письменного предложения об изменении коллективного договора стороны приступают к урегулированию разногласий (примирительным процедурам) в соответствии с порядком, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

8.5. Работодатель и представитель Профсоюза отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании (конференции) работников организации за год.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности.**

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Признать в соответствии с решением собрания работников учреждения Профсоюз представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов всех работников учреждения.

9.1.2. Предоставлять по предварительной заявке представителю Профсоюза транспорт, средства связи и оргтехнику, помещение, информацию, не являющуюся коммерческой тайной, затрагивающей интересы работников учреждения.

9.1.3. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза.

9.1.4. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работников.

## **10. Заключительные положения.**

10.1. Коллективный договор заключается на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течении указанного периода за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Коллективный договор может быть продлен на срок не более 3-х лет.

10.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

10.3.2. В соответствии с законодательством несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий.

10.3.3. Обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.4. Работодатель обязуется:

10.4.1. Обеспечивать тиражирование коллективного договора и ознакомить с ним работников организации в течении 7-ми дней с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников ознакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.4.2. Направить настоящий коллективный договор в Министерство социальной политики Нижегородской области в семидневный срок со дня подписания.