

**Коллективный договор
бюджетного учреждения социального
обслуживания Вологодской области
«Комплексный центр социального
обслуживания населения города
Череповца и Череповецкого района
«Забота»
на 2024 – 2026 годы**

Принят на общем собрании работников
Протокол от 04.04.2024 № 14

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1	
Основные понятия.....	4
Раздел 2	
Общие положения	5
Раздел 3	
Трудовой договор, обеспечение занятости.....	8
Раздел 4	
Рабочее время	11
Раздел 5	
Время отдыха	12
Раздел 6	
Оплата труда.....	15
Раздел 7	
Социальные льготы и гарантии.....	17
Раздел 8	
Мотивация работников.....	19
Раздел 9	
Дополнительные льготы.....	21
Раздел 10	
Охрана труда.....	22
Раздел 11	
Гарантии деятельности профсоюзной организации.....	25
Раздел 12	
Заключительные положения.....	27

Приложения:

Приложение 1

Положение о комиссии по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров

Приложение 2

Правила внутреннего трудового распорядка

Приложение 3

Положение об оплате труда работников

Приложение 4

Положение о выплатах стимулирующего характера работникам

Приложение 5

Положение об оказании материальной помощи работникам

Приложение 6

Соглашение по охране труда между директором и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации БУ СО ВО «КЦСОН «Забота»

Приложение 7

Программа «Нулевой травматизм»

Приложение 8

Нормы выдачи средств индивидуальной защиты в БУ СО ВО «КЦСОН «Забота»

1. Основные понятия

1.1. Коллективный договор бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Череповца и Череповецкого района «Забота» на 2024 – 2026 годы (далее – Договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между сторонами социального партнерства – работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. В настоящем Договоре используются следующие понятия:

Работники – физические лица, вступившие и состоящие в трудовых отношениях с Учреждением.

Работодатель - бюджетное учреждение социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Череповца и Череповецкого района «Забота» (далее – Учреждение).

Представитель работников – профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Учреждения (далее - профсоюзная организация).

Представитель работодателя – директор Учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Система социальной поддержки работников – комплекс гарантий, компенсаций, льгот и возможностей, которые Учреждение предоставляет работникам в целях мотивации, привлечения и удержания персонала, а также забота о его работоспособности, возможностях самореализации, условиях труда.

Система социальной поддержки работников состоит из 4 элементов:

- социальные гарантии, компенсации и льготы, предусмотренные законодательством РФ;
- социальные гарантии, компенсации и льготы, связанные с характером работы и особенностями трудового процесса;
- дополнительные денежные выплаты (материальная помощь и другие выплаты);
- корпоративный социальный пакет (возможность пользоваться услугами, оказываемыми в Учреждении и участвовать в мероприятиях Учреждения).

2. Общие положения

2.1. Настоящий Договор заключен между работниками и работодателем в лице их представителей (далее – Стороны) на добровольной и равноправной основе в целях:

2.1.1. Создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации.

2.1.2. Усиления социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности.

2.1.3. Создания условий, способствующих повышению безопасности труда.

2.1.4. Обеспечения роста мотивации и производительности труда работников за счет предоставления предусмотренных настоящим Договором социальных гарантий, компенсаций и льгот.

2.1.5. Создания благоприятного климата в трудовых коллективах Учреждения.

2.2. В целях защиты законных прав и интересов работников профсоюзная организация и работодатель обязуются не допускать принятия решений, противоречащих положениям настоящего Договора.

2.2.1. Стороны настоящего Договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3. Настоящий Договор разработан на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также регионального отраслевого соглашения между Вологодским областным комитетом общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Департамента социальной защиты населения Вологодской области.

2.3.1. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников, условия настоящего Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

2.4. Затраты, связанные с реализацией настоящего Договора, осуществляются в пределах бюджета Учреждения, в том числе за счет поступлений от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

2.5. Обязательства работодателя:

2.5.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.5.2. При приеме на работу новых сотрудников руководствоваться требованиями профессиональных стандартов в части требований к квалификации и опыту работы.

2.5.2.1. При приеме на работу лиц, достигших предпенсионного возраста, не допускать необоснованного отказа в приеме на работу.

2.5.3. Создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов.

2.5.4. Обеспечивать безопасные условия и охрану труда отвечающие нормативным требованиям в Учреждении.

2.5.5. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

2.5.6. Своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора в области трудового законодательства и установленной сфере деятельности.

2.5.7. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

2.5.8. Организовывать по запросу работников встречи с представителями негосударственных пенсионных фондов, проводить разъяснительную работу с работниками по возможности перевода накопительной части будущей пенсии в негосударственные пенсионные фонды.

2.5.9. Содействовать организации работы комиссий по трудовым спорам в соответствии с положением о комиссии по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров в Учреждении (**Приложение 1**).

2.5.10. Решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

2.5.11. Формировать мотивационный механизм, побуждающий работников к труду.

2.5.12. Выделять необходимые средства и предоставлять соответствующие условия для выполнения коллективного договора.

2.5.13. Проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

2.6. Обязательства работников:

2.6.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, выполнять возложенные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, качественно и ответственно выполнять производственные задания.

2.6.2. Способствовать внедрению инноваций, повышать свою квалификацию, в том числе путем самообразования.

2.6.3. Соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения, проявлять взаимную вежливость, уважение к другим работникам, не допускать действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности, уважать права и законные интересы других работников.

2.6.4. Соблюдать служебную тайну, обеспечивать сохранность персональных данных других работников или получателей социальных услуг, ставших известными при осуществлении трудовой деятельности у работодателя.

2.6.5. Руководствоваться и неукоснительно соблюдать требования и принципы антикоррупционной политики Учреждения.

Воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений, в том числе в интересах или от имени Учреждения.

Воздерживаться от поведения, которое может быть принято окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения, в том числе в интересах или от имени Учреждения.

2.7. Обязательства профсоюзной организации:

2.7.1. Представлять интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

2.7.2. Способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах Учреждения, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов экономического управления и хозяйственной деятельности, развитию производственного соревнования, осуществлению мероприятий по повышению профессионального мастерства работников Учреждения.

2.7.3. Оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам.

2.7.4. Разъяснять работникам Учреждения положения настоящего Договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре.

2.7.5. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, Договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении.

3. Трудовой договор, обеспечение занятости

3.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре, хранящемся у работодателя.

3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Договором.

3.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

3.3.1. 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 3 календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срок действия трудового договора, заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

3.6. При заключении трудового договора в нем 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; для руководителей и их заместителей – не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

3.6.1. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин,

послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.6.2. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов.

3.7. Вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием профсоюзной организации.

3.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.9. В случае сокращения численности или штата работников либо ликвидации Учреждения, работодатель обязан в письменной форме уведомить работников, подлежащих сокращению, службу занятости не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца.

3.9.1. Стороны договорились, что к массовому высвобождению работников в Учреждении относится увольнение 30 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

3.10. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять в профсоюзную организацию проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, предлагаемые варианты трудоустройства.

3.11. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данном Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- неосвобожденным председателям выборного органа первичной профсоюзной организации;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества.
- работнику, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

3.12. При наличии вакантных должностей работников соответствующей категории (профессии) производится ликвидация этих должностей, а не сокращение штатов за счет увольнения работающих.

3.13. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Учреждении.

3.14. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п.1, 2 ст. 81 ТК Российской Федерации предоставляется свободное время (не более 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.15. Работодатель содействует осуществлению следующих мер, направленных на обеспечение занятости высвобождающихся работников:

- обеспечение условий для переезда работников на новое место работы (по договоренности сторон);
- проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- создание кадрового резерва работников ведущих профессий, временно используемых на других работах в связи с высвобождением в результате сокращения численности или штата работников с доплатой до среднего заработка по прежней

работе и обеспечением условий для поддержания их профессионального уровня на срок до 6 месяцев;

- использование возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости.

3.16. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

3.17. Работодатель обеспечивает работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата:

- в случае трудоустройства в другую организацию социального обслуживания сохранение очереди на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы;

- предоставление преимущественного права трудоустройства в Учреждение в случае создания новых рабочих мест.

3.18. Передача Учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие настоящего договора. При смене собственника Учреждения, а равно при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются, прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников вновь образованной организации.

3.19. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством, при реорганизации и ликвидации Учреждения.

4. Рабочее время

4.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (**Приложение 2**), а также графиками работы, утвержденными с учетом мнения профсоюзной организации.

4.1.1. Графики работы доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

4.2. В Учреждении устанавливается следующая продолжительность рабочего времени.

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

4.2.2. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы – 35 часовая рабочая неделя.

4.2.3. Для женщин, работающих в сельской местности - 36 часовая рабочая неделя.

4.2.4. Для работников учреждения, замещающих должности медицинских работников - 36-часовая рабочая неделя.

4.2.5. Для работников, замещающих должности педагогических работников, в зависимости от категории должностей, устанавливается продолжительность рабочего времени:

- 36 часовая рабочая неделя;

- 30 часовая рабочая неделя;

- 25 часовая рабочая неделя;

- 24 часовая рабочая неделя;

- 20 часовая рабочая неделя.

4.3. Отдельным категориям работников по их письменному заявлению устанавливается неполный режим рабочего времени (неполная рабочая неделя, неполный рабочий день).

4.4. В отдельных случаях для отдельных работников с учетом специфики их трудовой деятельности и по соглашению сторон может устанавливаться особый режим работы режим гибкого рабочего времени.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется гибкими графиками работы по соглашению сторон.

4.5. В связи с производственной необходимостью по соглашению сторон работникам может устанавливаться рабочий день с разделением на части. Начало, окончание каждой из частей устанавливается по соглашению сторон и оформляется приказом Работодателя.

Время между двумя частями рабочего времени в рабочее время не включается и оплате не подлежит.

Работникам учреждения за разделение рабочего дня на части производится доплата в размере 100 процентов должностного оклада.

4.6. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу

жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть временно переведен по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод Работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

4.6.1. Согласие Работника на такой перевод не требуется.

4.6.2. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации издает приказ о временном переводе Работников на дистанционную работу.

4.6.3. Временный перевод на дистанционную работу Работника осуществляется не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия Работодателем решения о временном переводе Работников на дистанционную работу, но не более 6 месяцев.

4.7. В случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность работы, вводится сменный режим работы с суммированным учетом рабочего времени.

4.8. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только в порядке, предусмотренном статьей 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.

4.9. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с его письменного согласия и с учетом мнения профсоюзной организации по приказу работодателя.

4.10. Отдельные работники по устному распоряжению работодателя могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем установлен в правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для питания и отдыха, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Работникам, оказывающим социальные услуги получателям социальных услуг на дому, предоставляется возможность для отдыха и приема пищи в течение рабочего времени. Данное время оплате не подлежит.

5.3. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

5.3.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.3.2. Донорам – после каждого дня сдачи крови и ее компонентов дополнительный день отдыха, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

5.4. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Инвалидам I и II групп предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней – 30 календарных дней.

Работникам учреждения, замещающим должности педагогических работников, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.5. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Количество дней отдыха определено в Приложении 2 к Правилам внутреннего трудового распорядка «Перечень должностей работников, которым предоставляется отпуск за ненормированный рабочий день».

5.6. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

5.7. Преимущественным правом на предоставление отпуска в любое удобное время пользуются следующие работники:

- родители, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- одинокие родители, имеющие одного и более детей до 12 лет;
- родители (опекуны, попечители, приемные родители), имеющие ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- ветераны боевых действий;
- работники, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России».
- работнику - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- работникам, пострадавшим в результате радиационных аварий или катастроф;
- супругам военнослужащих на период отпуска второго супруга;
- работникам, которые ранее были отозваны из отпуска, в части неиспользованной в связи с этим части отпуска;
- работникам в возрасте до 18 лет.

5.8. Работодатель обязуется известить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до начала отпуска. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

5.9. До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим детей в возрасте до 3 месяцев;
- лицам, работающим по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.10. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.11. Положенный работнику отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.12. 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.

5.12.1. При разделении ежегодных оплачиваемых отпусков на части выходные дни (суббота, воскресенье), следующие за каждой из частей, включаются в общее количество дней отпуска.

5.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и по согласованию с работодателем может быть заменена денежной компенсацией.

5.14. 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.

5.15. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников 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;

- ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 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 5 календарных дней в году;

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;

- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней в году;

- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году;

- работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

5.15.1. Работнику по его письменному заявлению, помимо оснований, предусмотренных законодательством, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- переезда на новое место жительства – 2 рабочих дня;

- свадьбы детей – 2 календарных дня;

- призыва сыновей на военную службу – 2 календарных дня.

5.15.2. Работнику, по его письменному заявлению предоставляются часы в течение рабочего дня для посещения мероприятий, проводимых в детских садах, школах - родителям, законным представителям выпускников детских садов, учащихся 4,9,11 классов.

5.16. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение дополнительных дней отдыха с сохранением среднего заработка при наличии экономии фонда заработной платы. В случае отсутствия экономии фонда оплаты труда - за счет денежных средств, поступающих от оказания социальных услуг в связи:

- со свадьбой самого работника - 3 рабочих дня;

- со смертью близких родственников (родители, дети, муж (жена)) - 3 рабочих дня;

- с днем знаний - 1 сентября (в случае, когда 1 сентября выпадает на выходной день, то следующий за ним рабочий день, когда ребенок впервые идет в школу) - родителям первоклассников - 1 рабочий день;

- с рождением ребенка – отцу ребенка – 1 рабочий день.

5.17. 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, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации, 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. По результатам проведенной диспансеризации, работник обязан предоставить работодателю документы, подтверждающие факт прохождения диспансеризации.

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников Учреждения производится на основании Положения об оплате труда работников Учреждения (**Приложение 3**), Положения о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения (**Приложение 4**).

6.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством РФ, и исполнившего свои трудовые обязанности не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Вологодской области.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц: первая часть заработной платы (аванс) - 25 числа текущего месяца, вторая часть заработной платы – 10 числа месяца, следующего за расчетным.

6.4.1. При совпадении установленного дня выплаты с выходным или праздничным днем – выплачивается накануне этого дня.

6.4.2. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

6.4.3. Работникам, принятым на работу и вышедшим из отпуска по уходу за ребенком в периоды:

с 1 по 10 число – расчет и выплата заработной платы производится 10 числа текущего месяца (в день выплаты второй части заработной платы) за фактически отработанное время в период с 1 по 10 число;

с 16 по 25 число – расчет и выплата заработной платы производится 25 числа текущего месяца (в день выплаты первой части заработной платы) за фактически отработанное время в период с 16 по 25 число.

6.5. Перечисление заработной платы осуществляется на лицевые счета, открытые в кредитной организации, по личному заявлению работников. Работник имеет право на получение зарплаты частями, в разные банки или на разные карты.

6.6. Обналичивание денежных средств производится в кредитной организации при предъявлении паспорта, либо посредством использования пластиковых карт.

6.7. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.8. 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. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.9. При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.10. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

6.11. Индексация заработной платы работникам производится в соответствии с нормативными правовыми актами Департамента социальной защиты населения Вологодской области.

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам Учреждения (Приложение 5).

Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

7.1.1. В связи со смертью близких родственников (супруга (и), родителей, детей) - в размере 5000 руб.

7.1.2. В связи со смертью работника - в размере 10000 руб.

7.1.3. В случае тяжелого материального положения или особых обстоятельств (пожар, подтопление, ограбление квартиры (жилого дома), финансовые затраты, связанные с операцией, тяжелой или продолжительной болезнью, приобретением дорогих лекарств) – в размере, определяемом директором учреждения либо Комиссией с учетом понесенных потерь, расходов, но не более 15 000 руб.

7.2. Работодатель выплачивает единовременное денежное вознаграждение при награждении:

государственными наградами Российской Федерации или ведомственными наградами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - в размере одного должностного оклада;

Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - в размере 0,5 должностного оклада;

Почетной грамотой Губернатора области - в размере одного должностного оклада;

Благодарностью Губернатора области - в размере 0,5 должностного оклада;

Почетной грамотой Департамента социальной защиты населения Вологодской области - в размере 0,5 должностного оклада.

7.3. Работодатель обязуется своевременно уплачивать страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, негосударственные пенсионные фонды, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд обязательного

медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования

7.4. В случае утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя.

7.4.1. Назначаются и выплачиваются напрямую отделением Социального фонда РФ по Вологодской области работникам на лицевые счета следующие пособия:

- по временной нетрудоспособности работника начиная с 4 – го дня нетрудоспособности;
- по временной нетрудоспособности по уходу за ребенком начиная с 1 – го дня нетрудоспособности;
- по беременности и родам;
- при постановке на учет в ранние сроки беременности;
- при рождении ребенка;
- по уходу за ребенком до 1,5 лет.

7.5. Работодатель содействует в обеспечении путевками на отдых детей работников Учреждения в детских санаторных и оздоровительных лагерях с частичной оплатой стоимости путевки.

7.6. Работодатель осуществляет компенсацию расходов на транспорт работникам с разъездным характером работы, в соответствии с Положением о порядке возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников Учреждения.

7.6.1. Работникам, не указанным в п. 7.6. Договора, оплата расходов, связанных со служебными поездками, производится за счет бюджетных средств.

7.7. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель организует повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

7.7.1. Работодатель организует обучение работников по различным направлениям деятельности, как на базе Учреждения, так и в прочих обучающих организациях, в том числе онлайн.

7.8. В учреждении создаются условия для прохождения производственной практики учащихся учебных заведений среднего профессионального образования и студентов учебных заведений высшего образования.

8. Мотивация работников

Стороны обязуются:

8.1. Содействовать в организации и проведении работы по преодолению и профилактике синдрома эмоционального выгорания.

8.2. Награждать работников наградами Учреждения, представлять их к государственным и ведомственным наградам в соответствии с Положением о наградах директора Учреждения.

8.3. Заносить работников на Доску почета «Лучший работник Учреждения» с выплатой единовременного денежного вознаграждения.

8.4. Организовывать конкурсы профессионального мастерства работников, корпоративные мероприятия.

8.5. Развивать и поощрять наставничество с целью ускоренной адаптации вновь принятых и неопытных работников на рабочих местах, в соответствии с Положением о наставничестве в Учреждении.

8.6. Обеспечивать развитие и поддержку массовой физической культуры и спорта в Учреждении. Проводить физкультурно-оздоровительные и спортивно-массовые мероприятия, пропаганду здорового образа жизни.

8.6.1. Организовывать на базе учреждения оздоровительные мероприятия (галокамера, физиопроцедуры, аппаратные процедуры, сенсорная комната и пр.).

8.6.2. Предоставлять возможность сотрудникам в свободное от работы время в течение рабочей недели заниматься в спортивном и тренажерном залах Учреждения.

8.7. Обеспечивать развитие и поддержку культурно-просветительской работы в Учреждении, и проводить среди работников просветительскую работу, направленную на популяризацию здорового образа жизни и отказ от вредных привычек.

8.8. Обеспечивать проведение производственной гимнастики и физкультурных пауз на рабочих местах по тем должностям и профессиям, где это технологически реализуемо.

8.9. Поощрять самообразование работников и создавать для этого условия.

Профсоюзная организация:

8.10. Организует поздравление членов профсоюзной организации с новым годом, с Днем защитника отечества - 23 февраля, с Международным женским днем - 8 марта, с днём бракосочетания.

8.11. Приобретает за счёт средств профсоюзной организации детям членов профсоюза:

- новогодние подарки детям (возраст детей 0-15 лет включительно);
- подарки для первоклассников ко Дню знаний - 1 сентября.

8.12. Оказывает материальную помощь членам профсоюзной организации за счет средств профсоюзной организации в следующих размерах:

8.12.1. В связи с юбилейными датами (50 и каждые последующие пять лет):

при стаже работы:

- до 1 года - 1000 рублей;
- от 1 года до 3 лет - 2000 рублей;
- свыше 3 лет - 3000 рублей.

8.12.2. При рождении ребенка – 3 000 рублей.

8.12.3. В связи с регистрацией работником брачных отношений - 3 000 рублей.

9. Дополнительные льготы

Работодатель обязуется:

9.1. Создавать условия для деятельности ветеранской организации Учреждения, состоящей из работников, вышедших на пенсию из Учреждения:

- предоставлять 1 раз в год транспорт Учреждения для организации экскурсий;
- предоставлять музыкальный зал Учреждения для проведения социокультурных мероприятий;
- содействовать в организации и проведении социокультурных мероприятий;
- предоставлять для занятий спортивный и тренажерный залы Учреждения;
- предоставлять ветеранам Учреждения право на социальное обслуживание на дому и в полустационарных отделениях в первоочередном порядке;
- организовывать на базе учреждения оздоровительные мероприятия (галокамера, физиопроцедуры, сенсорная комната и пр.).

9.2. Оказывать содействие в решении жилищных вопросов:

- информировать работников об условиях участия в программах обеспечения граждан РФ доступным жильем федерального, регионального, муниципального уровней;

- ходатайствовать о предоставлении работникам жилья на условиях коммерческого или социального найма.

9.3. Организовывать работу с молодежью (работники в возрасте до 35 лет).

9.3.1. Мотивировать к активному участию в конкурсах профессионального мастерства по различным профессиям.

9.3.2. Обеспечивать обучение и повышение квалификации молодых работников.

9.3.3. Закреплять наставников за всеми молодыми работниками и выплачивать наставникам премию.

9.3.4. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия.

9.3.5. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом и самодеятельностью.

9.4. Стороны договорились:

9.4.1. Контролировать обязательность заключения и расторжения работодателем трудового договора с молодыми работниками, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9.4.2. Информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.

10. Охрана труда

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

10.2. В соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда Работодатель заключает ежегодное соглашение по охране труда между директором и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования (**Приложение 6**), в соответствии с которым обязуется обеспечить:

10.2.1. 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.

10.2.2. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

10.2.3. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

10.2.4. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

10.2.5. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

10.2.6. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

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

10.2.8. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.3. С целью сохранения жизни и здоровья работников, создания безопасных условий труда, предотвращения несчастных случаев на производстве в учреждении утверждена и реализуется программа «Нулевой травматизм» (**Приложение 7**).

10.4. По просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливает индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

10.5. Приобретает за счет собственных средств и обеспечивает выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, согласно Нормам выдачи средств индивидуальной защиты в БУ СО ВО «КЦСОН «Забота» (**Приложения 8**).

10.6. Оснащает средствами коллективной защиты.

10.7. Проводит 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.

10.8. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью

применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.9. Проводит специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

10.10. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организует проведение 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.

10.11. Организует мероприятия, направленные на профилактику ВИЧ/СПИД: организация тестирования на ВИЧ, профилактика ВИЧ-инфекции путем пропаганды здорового образа жизни.

10.12. Не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей:

10.12.1. Появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

10.12.2. Не прошедших 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,

10.12.3. Не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, обязательное психиатрическое освидетельствование, а также в случае медицинских противопоказаний.

10.12.4. Не применяющих выданные в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

10.13. Предоставляет 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.

10.14. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

10.15. Осуществляет 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.

10.16. Осуществляет 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.

10.17. Обеспечивает 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

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.

10.18. Выполняет предписания 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.

10.19. Осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.20. Информировывает 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.

10.21. Разрабатывает и утверждает локальные акты по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

10.22. Формирует реестр (перечень) 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.

10.23. Соблюдает установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

10.24. Приостанавливает при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производство работ, а также эксплуатацию оборудования, зданий или сооружений, осуществление отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

10.25. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создает для него условия труда, в том числе производственные и санитарно-бытовые, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

10.26. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

10.27. В целях усиления социальной защищенности женщин, работающих в Учреждении, работодатель обязуется:

10.27.1. Не применять труд женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для женщин нормы в соответствии с действующим законодательством;

10.27.2. Освободить от исполнения трудовых обязанностей, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением средней заработной платы по месту работы.

Беременную женщину, деятельность которой связана с работой за компьютером, освободить от работы в случае предоставления медицинского заключения с ограничением на такую работу.

10.27.3. Сохранять среднюю заработную плату по месту работы за беременными женщинами при прохождении ими обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях.

10.27.4. По заявлению женщины предоставлять отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в том числе и женщинам, усыновившим ребенка, взявшим под опеку или оформившим попечительство. Сохранять за женщиной место работы (должность) на период отпуска по уходу за ребенком. Отпуска по уходу за

ребенком засчитывать в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости.).

10.27.5. Запретить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни без письменного согласия и при условии, что это не запрещено в соответствии с медицинским заключением следующим категориям Работников:

- беременным женщинам;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет;
- матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста;
- работникам, имеющим детей-инвалидов;
- работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

При этом вышеуказанные Работники, за исключением беременных женщин, 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 нерабочие праздничные дни.

10.27.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения.

10.27.7. Расторжение трудового договора с женщиной:

- имеющей ребенка в возрасте до трех лет,
- с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери,
- с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье,

- воспитывающей трех и более детей до 14 лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части 1 статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

10.27.8. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются и на одиноких отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних детей.

Профсоюзная организация в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

10.28. Осуществлять контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

10.29. Принимать участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

10.30. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

10.31. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

10.32. Требовать от должностных лиц учреждения приостановления работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни и здоровью работающих.

10.33. Участвовать в деятельности Комитета по охране труда учреждения.

10.34. Избирать уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации Учреждения.

10.35. Участвовать в разработке локальных актов Учреждения по направлению охраны труда в Учреждении.

10.36. Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников по охране труда.

10.37. Принимать участие в специальной оценке условий труда в соответствии с федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

10.38. Предоставлять мотивированное мнение в установленном порядке при принятии локальных нормативных актов в Учреждении.

10.39. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Работники в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуются:

10.40. Соблюдать требования охраны труда.

10.41. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

10.42. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

10.43. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

10.44. 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.

10.45. 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.

10.46. 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 настоящего 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.

10.47. 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.

10.47.1. Для Работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, первый периодический осмотр в центре профпатологии проводится при стаже работы 5 лет во вредных (опасных) условиях труда (подклассы 3.1 - 3.4 класс 4), последующие периодические осмотры у данных категорий Работников в центре профпатологии проводятся один раз в пять лет.

10.48. Проходить вакцинацию в соответствии с национальным календарем профилактических прививок и календарем прививок по эпидемиологическим показаниям.

10.49. Обоснованный отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

11. Гарантии деятельности профсоюзной организации

11.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, отраслевым соглашением, настоящим Договором.

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

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей структурных подразделений Учреждения, других должностных лиц.

Вновь принимаемых на работу сотрудников работодатель знакомит с деятельностью профсоюзной организации, Договором, ориентируя на социальное партнерство с профсоюзной организацией.

11.3. Работодатель бесплатно предоставляет профсоюзной организации на период действия Договора в бесплатное пользование:

- зал для проведения профсоюзных собраний;
- городской телефон, возможность пользоваться электронной и факсимильной связью, услугами междугородней связи;
- транспортными средствами.

11.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно на основании личного заявления члена профсоюза производит безналичное удержание и бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы.

11.5. Для осуществления уставной деятельности профсоюзной организации работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

11.6. Работодатель разрешает в рабочее время проведение собраний работников Учреждения по вопросу подведения итогов выполнения Договора 1 раз в год, собраний профсоюзной организации, а также проведение заседаний выборных профсоюзных органов для решения вопросов защиты прав трудящихся, производственной деятельности, охраны и оплаты труда, ведения переговоров с администрацией и рассмотрения трудовых споров.

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

11.8. Представители профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в состав Комитета по охране труда, а также следующих комиссий:

- аттестационная комиссия;
- комиссия по проведению специальной оценки труда на рабочих местах;
- комиссия по установлению стимулирующих выплат;
- комиссия по трудовым спорам;
- комиссия по проверке знаний требований охраны труда;
- комиссия по расследованию несчастных случаев на производстве;
- комиссия по контролю за выдачей, использованием и списанием специальной одежды, обуви и инвентаря;
- комиссия по осмотру зданий и сооружений.

11.9. Председателю и членам выборного профсоюзного органа, не освобожденным от основной деятельности, предоставляется время с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей:

Председателю - 3 часа в неделю;

Членам - 2 часа в неделю.

11.10. Члены выборного профсоюзного органа освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы на время:

- краткосрочной профсоюзной учебы;
- участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами;
- участия в заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.

11.11. Работодатель поощряет материально членов выборного профсоюзного органа за содействие и активное участие в решении социально-экономических задач.

12. Заключительные положения

Стороны договорились:

12.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами, в течение 7 дней с момента подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Договор заключен на срок 3 года. Стороны имеют право продлить срок действия договора на срок не более 3 лет в том же порядке.

12.3. Работодатель обязуется осуществить регистрацию Договора в течение 7 дней после его подписания в соответствующий орган по труду.

12.4. Изменения и дополнения к Договору принимаются по согласованию обеих сторон в порядке, предусмотренном для принятия Договора, оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью Договора и направляются на регистрацию.

12.5. Внесение изменений и дополнений в период действия Договора стороны доверяют комиссии по ведению коллективных переговоров, наделенной необходимыми полномочиями представителей Сторон.

12.6. Условия Договора, принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными для обеих сторон. Стороны не могут в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

12.7. Стороны договорились, что в период действия Договора при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по трудовым и социально-экономическим вопросам, и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные в случае нарушения трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий Договора не прибегать к массовым увольнениям.

