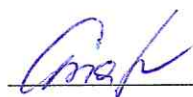


Представитель работодателя –  
Директор МБУ СО  
«Нестеровский КЦСОН»

Представитель работников –  
Председатель Совета ООС



Старикова С.В.



М.Г. Лавренкова

«01» 11 2019 г.




«01» 11 2019 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного учреждения со-  
циального обслуживания «Нестеровский  
комплексный центр социального  
обслуживания населения»**

**Срок действия с 01.01.2020 г. по 31.12.2022 г.**

Министерство социальной политики Калининградской области  
ГКУ КО «Центр занятости населения  
Калининградской области»  
Коллективный договор зарегистрирован  
Регистрационный номер  
02.39.18.08.91000.91800.00650  
Инспектор отдела социально-трудовых отношений  
Мазур Н.В.  «05» 11 2019 г.

## Раздел 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении социального обслуживания «Нестеровский комплексный центр социального обслуживания населения».

### **1.1. Сторонами настоящего Договора являются:**

Работодатель, в лице директора Старковой Светланы Васильевны  
Работник, в лице председателя Совета органа общественной самодеятельности, специалиста по социальной работе Лавренковой Марии Геннадьевны.

### **1.2. Предмет Договора**

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Данный коллективный договор распространяется на всех работников учреждения и его структурных подразделений.

1.2.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение. Любые условия, ухудшающие положение по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение, являются не действительными.

1.2.2. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.2.3. Договор заключается на три года с 01.01.2020 года по 31.12.2022 года, вступает в силу и действует в течение всего срока до заключения между сторонами нового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

1.2.4. Стороны по Договору имеют право продлить его действие на срок не более 3 лет.

1.2.5. Договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления учреждения, расторжения трудового Договора (контракта) с руководителем учреждения.

1.2.6. При реорганизации учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ Договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации, после чего может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

1.2.7. При смене собственности имущества учреждения действие Договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

1.2.8. При пересмотре Договора должен быть решен вопрос о возможности сохранения льгот для работников учреждения и выполнения других условий, предусмотренных прежним коллективным договором.

1.2.9. Изменения и дополнения в Договоре в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, определенном законодательством РФ.

1.2.10. При ликвидации учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, Договор действует в течение всего срока проведения ликвидации. В этом случае претензии работников учреждения по Договору удовлетворяются из имущества учреждения в соответствии с законодательством РФ.

1.2.11. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками учреждения.

1.2.12. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

1.2.13. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер. Допускается заключение срочного трудового договора (сроком на 1 год) с вновь принятыми работниками, в том числе и с пенсионерами и, в случаях, предусмотренных законодательством. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись (в течение 3-х дней).

1.2.14. Работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 73, ст. 74 ТК РФ).

1.2.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых администрация учитывает мнение по согласованию с профсоюзным комитетом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка (приложение 1);
- 2) соглашение по охране труда (приложение 2);
- 3) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты (приложение 3);
- 4) перечень видов выплат компенсационного характера и список работников, имеющих право на установление выплат компенсационного характера (приложение 4);
- 5) перечень должностей (профессий) непосредственно обслуживающих контингент (приложение 5);

6) перечень должностей работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни (приложение 6);

7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (приложение 7);

8) положение «Об оплате труда работников МБУСО «Нестеровский КЦСОН» (приложение 8);

9) положение «О выплатах стимулирующего характера работникам МБУСО «Нестеровский КЦСОН» (приложение 9);

10) перечень должностей, работа в которых требует проведения обязательных медицинских осмотров при поступлении и период трудовой деятельности (приложение 10).

11) Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.ст.41, 44 ТК).

12) Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не являются приложением к коллективному договору и утверждаются приказом директора по согласованию с председателем профсоюзного комитета. (Примечание: внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, осуществляется изданием приказа директора по согласованию с председателем профсоюзного комитета).

13) Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды).

## **Раздел 2**

### **ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

Оплата труда работников производится в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, коллективным договором. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет областной субвенции и средств, полу-

ченных от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на указанные цели. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет внедрения прогрессивных систем заработной платы, режима экономии.

2.1.1. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, включающей оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Оплата труда производится в соответствии с Постановлением Правительства Калининградской области от 28.01.2009 г. № 18 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области», Приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 22.09.2017 г. № 556 «Об утверждении рекомендаций по разработке исполнительными органами государственной власти Калининградской области примерных положений об оплате труда работников подведомственных им учреждений», Приказом Министерства социальной политики Калининградской области от 28.12.2017 г. № 819 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Министерству социальной политики Калининградской области, осуществляющих деятельности в области социальных услуг, здравоохранения и образования», Положения об оплате труда в муниципальном бюджетном учреждении социального обслуживания «Нестеровский комплексный центр социального обслуживания населения», утвержденного приказом директора.

2.1.3. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) или дополнительной работы по той же профессии, которое рассматривается как расширение зон обслуживания, увеличение объема работ. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу и условия дополнительной оплаты отражаются в дополнительном соглашении к трудовому договору. Конкретный размер доплат за совмещение профессий (должностей) устанавливаются директором по соглашению с работником с учетом содержания и объема дополнительной работы в пределах выделенного фонда оплаты труда, и может устанавливаться в твердой сумме или исчисляться в процентах от оклада по основной должности) ст. 151 ТК РФ.

2.1.4. Условия оплаты труда своевременно доводятся до каждого работника учреждения.

2.1.5. Руководитель организации вправе принять решение об оказании материальной помощи работникам организации в пределах выделенного фонда оплаты труда в соответствии с «Положением о материальной помощи работникам МБУСО «Нестеровский КЦСОН».

2.1.6. Для обеспечения заинтересованности работников Учреждения в конечных результатах труда применяются выплаты стимулирующего характера,

которые устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность, объем (интенсивность) и качество его работы согласно Положению о выплатах стимулирующего характера работникам МБУСО «Нестеровский КЦСОН», утвержденного приказом директора по согласованию с представительным органом работников организации.

2.1.7. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:(из бюджетных и внебюджетных средств)

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.1.8. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.1.9. Заработная плата выплачивается Работникам каждые полмесяца: 15-го числа текущего месяца - первая часть заработной платы (исходя из должностного оклада или из расчёта часовой тарифной ставки за отработанное время с 1-го по 15-е числа текущего месяца) и 1-го числа следующего месяца - вторая часть заработной платы (включая все выплаты стимулирующего и компенсационного характера, исключая первую часть заработной платы). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы каждый работник учреждения должен получить «Расчетный листок» с указанием всех видов начислений заработной платы, размере удержаний и общей денежной сумме, подлежащей к выплате.

2.1.10. Заработная плата выплачивается работнику, переводом в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.1.11. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или выполненному объему работ. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

2.1.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить

новить работу, т.е. временно добровольно отказаться от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично), на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении и др. выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере одной трехсотой 1/300 действующей в это время ключевой ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ (в ред. от 03.07.2016)). При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

### **2.2.1. Гарантии и компенсации**

2.2.2. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета).

2.2.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173— 177).

## **Раздел 3**

### **ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному представительному органу работников не менее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников — работодатель не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения. В случае проведения процедур банкротства предложе-

ния по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного представительного органа работников.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категории, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста за 2 года до пенсии;
- проработавшим в организации более 25 лет.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования — средства учреждения)).

3.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

## **Раздел 4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Под рабочим временем следует понимать время, в течение которого работники организации в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должны исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством РФ относятся к рабочему времени. Работники учреждения обязаны добросовестно, качественно и продуктивно трудиться в течение рабочего времени.

4.2. Установить в соответствии с действующим законодательством нормальную продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю (часть 2 ст. 91 ТК РФ) с двумя выходными днями. Исключение составляет для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;



— лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.3. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, с учетом мнения ООС, а также графиками сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период. (ст.94, 103 ТК РФ).

4.4. В организации работа начинается в 8.00 и заканчивается в 17.00 часов.

4.5. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час (статья 95, 112 ТК РФ).

4.6. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- ежедневный отдых;
- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.7. Для работников учреждения, чья работа связана с работой на персональных компьютерах, устанавливаются дополнительные перерывы в соответствии с Инструкцией по охране труда.

4.8. Перерыв на обед в организации устанавливается с 13.00 часов до 14.00 часов.

4.9. Нерабочими для работников учреждения являются выходные дни (суббота и воскресенье) и праздничные дни, установленные в соответствии с законодательством РФ.

4.10. Стороны обязуются до 15 декабря текущего года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков на следующий год, с учетом мнения органа общественной самодеятельности.

4.11. График отпусков утверждается директором учреждения не позднее 15 декабря.

4.12. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графику, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней (работникам до 18 лет — не менее 31 календарного дня, инвалидам — не менее 30 календарных дней).

4.13. Работникам, с ненормированным рабочим днем, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем ежегодно составляется администрацией организации и согласовывается с ООС в лице его председателя (Приложение 7). Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска конкретному работнику устанавливается администрацией организации исходя из круга обязанностей, возложенных на работника, его фактической нагрузки и работы сверх нормального рабочего времени. (ст.116, ст. 117, ст.118, 119 ТК РФ). Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно.

4.14. Работникам, имеющим ребёнка-инвалида до 18 лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.15. Женщинам, имеющим 2-х несовершеннолетних детей, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летние месяцы.

4.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на срок до 14 календарных дней, кроме тех случаев, которые оговорены в статье 128 ТК РФ.

4.17. Администрация учреждения предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые краткосрочные отпуска в случаях:

- бракосочетания самого работника – 3 календарные дня;
- бракосочетания детей – 3 календарных дня;
- рождения ребенка (отцу) - 1 день;
- матери ученика 1-4 класса - 1 сентября;
- в связи с выпускным детей работника (9 кл, 11 кл.) - 1 день;
- проводы сына в армию – 1 дня;
- смерти родственников и близких – 3 календарных дня.

4.18. При увольнении работника до окончания того рабочего года, за который ему уже был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель вправе произвести удержание из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска в порядке, предусмотренном ст. 137 ТК РФ.

4.19. О времени начала отпуска работник учреждения должен быть извещен под роспись, не позднее чем за две недели до его начала. Оплата отпуска работника Центра производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.20. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения Работодатель обязан предложить работнику, должность которого сокращается, другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника.

4.21. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением его численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель, с письменного согласия работника, имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения полномочных представителей работников учреждения принимает необходимые меры, предусмотренные законодательством РФ и Договором.

4.22. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках посещения, графиках отпусков.

## **Раздел 5 ОХРАНА ТРУДА**

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий. Сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов.

5.1.2. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

5.1.3. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами

5.1.4. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 3.

5.1.5. Для всех поступающих на работу лиц, проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.7. Провести Специальную оценку условий труда в учреждении в отделении социального обслуживания на дому.

5.1.8. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, льготы и компенсации в соответствии с результатами Специальной оценки условий труда, согласно приложению 4.

5.1.9. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению № 2.

5.1.10. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.1.11. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) за счет средств работодателя в соответствии с приложением № 10.

5.1.12. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах Специальной оценки условий труда в организации.

5.1.13. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:  
— гибели работника — 2 минимальных размеров оплаты труда;  
— получения работником инвалидности — 2 минимальных размеров оплаты труда.

5.1.14. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:  
— выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

5.1.15. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:  
— исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах ;

— по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.1.14. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. В учреждении создается и действует на паритетных началах комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного представительного органа работников в количестве 5 человек.

## **Раздел 6. Права и обязанности организаций в области пожарной безопасности**

**6.1. Руководители организации имеют право в соответствии с Федеральным законом от 22.08.2004 N 122-ФЗ:**

создавать, реорганизовывать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые они содержат за счет собственных средств;

вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятиях;

устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

**Руководители организации обязаны в соответствии с Федеральным законом от 22.08.2004 N 122-ФЗ:**

соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

включать в коллективный договор (соглашение) вопросы 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;

предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;

обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;

предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, 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;

обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах, входящих в утверждаемый Правительством Российской Федерации перечень объектов, критически важных для национальной безопасности страны, других особо важных пожароопасных объектов, особо ценных объектов культурного наследия народов Российской Федерации, на которых в обязательном порядке создается пожарная охрана (за исключением объектов, на которых создаются объектовые, специальные и воинские подразделения федеральной противопожарной службы).

Руководитель учреждения осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

## **Раздел 7.**

### **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

Работодатель обязуется:

7.1. Предусматривать и обеспечивать выполнение социальных гарантий работникам, предусмотренных законодательством и не ограничивать

права трудового коллектива в расширении этих гарантий при наличии средств.

7.2. Обеспечивать безопасные условия труда, постоянно осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье работников, производить специальную оценку рабочих мест, совершенствовать технику безопасности, развивать социально-бытовую сферу.

7.3. Производить выплаты денежных сумм на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, с учетом индексации в связи с повышением стоимости жизни, но не ниже размеров, установленных законодательством.

7.4. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд, фонд занятости и на обязательно медицинское страхование.

7.5. Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет выплачивать ежемесячную компенсацию за счет средств социального страхования.

7.6. Женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет имеет право выйти на работу на условиях неполного рабочего времени с (статья 13 ФЗ от 19.05.1995 года № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющих детей»).

7.7. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, пособие в размере 5 000 рублей. (из внебюджетных средств).

7.8. При рождении ребенка у работника организации выплачивать ему материальную помощь в размере 5 000 рублей. (из внебюджетных средств).

## **Раздел 8.**

### **ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ – СОВЕТА ОРГАНА ОБЩЕСТВЕННОЙ САМОДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Работодатель обязуется:

8.1. Безвозмездно предоставить Совету органа общественной самодеятельности оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение кабинет № 1, а также другие условия для обеспечения деятельности представительного органа работников.

8.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке Совету органа общественной самодеятельности информацию о деятельности органи-

зации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

8.3. Предоставлять Совету органа общественной самодеятельности возможность проведения собраний, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроке.

## Раздел 9.

### ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения. ( протокол № 1 от 26.09.2019 г. )

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

9.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны социального партнерства, их представители, соответствующие органы по труду в согласованном порядке, формах и сроках.

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

9.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (Министерство социальной политики Калининградской области) ГКУ КО «Центр занятости населения Калининградской области».

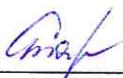
9.7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

Коллективный договор принят на общем собрании работников.

Представитель работодателя:

Директор МБУСО  
«Нестеровский КЦСОН»

С.В.Старкова



Представитель работников:

Председатель Совета  
органа общественной  
самодеятельности

М.Г.Лавренкова

