

Перевоз

1126/1  
12.12.20

Представитель работодателя -  
руководитель организации или  
уполномоченное им лицо

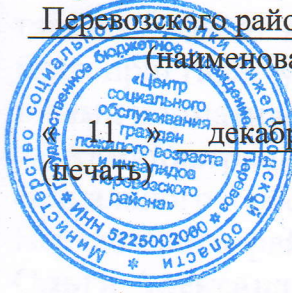
Представитель работников -  
председатель первичной  
профсоюзной организации или иной  
представитель, избранный  
работниками

[Подпись] О.А. Рыжанкина  
(подпись) (инициалы, фамилия)

[Подпись] Г.В. Смирнова  
(подпись) (инициалы, фамилия)

директор ГБУ «ЦСОГПВИИ  
Перевозского района»  
(наименование должности)

« 11 » декабря 2020 г.  
(печать)



11 декабря 2020 г.  
(печать)

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения  
«Центр социального обслуживания граждан  
пожилого возраста и инвалидов  
Перевозского района»  
на 2021 – 2023 годы

Управление по труду и занятости населения  
Нижегородской области  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
Дата «21» 01 2021 г. № 77/11-кв  
с рекомендациями  
валичие/отсутствие замечаний  
Руководителем учреждения  
[Подпись] И.М. Сарушко  
(подпись) (ФИО)

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «**Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Перевозского района**» по установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Администрация Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Перевозского района» (далее – Центр) в лице директора **Рыжанкиной Ольги Александровны**, действующего на основании Устава, утвержденного приказом министерства социальной политики Нижегородской области от 18.08.2011 года № 428, с одной стороны и именуемая в дальнейшем «**Работодатель**» и работники Центра в лице представителя от Совета трудового коллектива **Смирновой Галины Викторовны**, уполномоченной представлять работников с другой стороны, и именуемого в дальнейшем «**Работники**», заключили настоящий коллективный договор, именуемый в дальнейшем «**Договор**», о нижеследующем:

## **1. Общие положения**

**1.1.** Настоящий Договор устанавливает правовые основы регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов между Работодателем и Работниками.

**1.2.** Настоящий договор предполагает наряду с прочими обязательствами сторон:

**1.2.1.** Соблюдение сторонами по данному Договору норм законодательства РФ.

**1.2.2.** Полномочность представителей сторон и их равноправие при решении всех вопросов, касающихся существа данного Договора.

**1.2.3.** Свободу выбора и обсуждения вопросов, касающихся существа данного Договора.

**1.2.4.** Добровольность принятия сторонами обязательств по данному Договору, в том числе и при пересмотре содержания и условий его действия.

**1.2.5.** Реальность обеспечения принимаемых сторонами по данному Договору обязательств.

**1.2.6.** Систематичность контроля за соблюдением данного Договора и неотвратимость ответственности за нарушение его положений

1.2.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.2.8. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.2.9. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания договаривающимися сторонами и действует в течение 3 лет.

1.2.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых администрация учитывает мнение (принимает по согласованию) представителя от Совета трудового коллектива:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение « Об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения « Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Перевозского района»,
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень видов выплат компенсационного характера;
- 6) список работников, имеющих право на установление выплат компенсационного характера;
- 7) перечень должностей (профессий) непосредственно обслуживающих контингент;
- 8) перечень должностей работников, работающих в ночное время;
- 9) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 10) положение «О выплатах стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Перевозского района»;
- 11) положение «О выплатах компенсационного характера работникам Государственного бюджетного учреждения «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Перевозского района»;
- 12) другие локальные нормативные акты.

1.2.11. Стороны определяют следующие формы управления:

- а) учет мнения представителя от Совета трудового коллектива;
- получение от администрации необходимой информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам,

предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;  
- согласование с представителем Совета трудового коллектива вопросов о режиме работы учреждения и внесения предложений по его совершенствованию.

## **2. Основные права и обязанности Работодателя и Работников Центра по исполнению Договора**

Основные права и обязанности Работодателя и Работников Центра по исполнению настоящего Договора определяются следующим образом:

**2.1. Работодатель имеет право:**

**2.1.1.** Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками Центра в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ.

**2.1.2.** Вести с работниками Центра коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

**2.1.3.** Поощрять работников Центра за добросовестный эффективный труд.

**2.1.4.** Требовать от работников Центра исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Центра

**2.1.5.** Привлекать работников Центра к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

**2.1.6.** Принимать локальные нормативные акты.

**2.1.7.** Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

**2.2. Работодатель обязан:**

**2.2.1.** Соблюдать законодательство РФ, условия настоящего коллективного Договора, а также соглашений и трудовых договоров.

**2.2.2.** Предоставлять работникам Центра работу, обусловленную трудовым договором.

**2.2.3.** Обеспечивать работникам Центра безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

**2.2.4.** Обеспечивать работников Центра оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

**2.2.5.** Обеспечивать работникам Центра равную оплату за труд равной ценности.

**2.2.6.** Выплачивать работникам Центра в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные законодательством РФ, Договором, трудовыми договорами.

**2.2.7.** Предоставлять представителям работников Центра полную и достоверную информацию, необходимую для заключения (перезаключения) коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

**2.2.8.** Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**2.2.9.** Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками Центра представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

**2.2.10.** Создавать условия, обеспечивающие участие работников Центра в управлении организацией в предусмотренных законодательством и Договором формах.

**2.2.11.** Обеспечивать бытовые нужды работников Центра, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

**2.2.12.** Осуществлять обязательное социальное страхование работников Центра в порядке, установленном законодательством РФ.

**2.2.13.** Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

### **2.3. Работники Центра имеют право на:**

**2.3.1.** Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ.

**2.3.1.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

**2.3.1.2.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

**2.3.1.3.** Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

**2.3.1.4.** Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

**2.3.1.5.** Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

**2.3.1.6.** В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ.

**2.3.1.7.** Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме ст.57 ТК РФ.

- 2.3.2. Предоставление им работы, обусловленной трудовым Договором.
- 2.3.3. Рабочие места, соответствующие условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и настоящим коллективным Договором.
- 2.3.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
- 2.3.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
- 2.3.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- 2.3.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ.
- 2.3.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.
- 2.3.9. Участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством РФ и Договором формах.
- 2.3.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Договора, соглашений.
- 2.3.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.
- 2.3.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ.
- 2.3.13. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ.
- 2.3.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.
- 2.4. Работники Центра обязаны:**
- 2.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.
- 2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.
- 2.4.3. Соблюдать трудовую дисциплину.
- 2.4.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 2.4.5. Соблюдать требования по пожарной безопасности.
- 2.4.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.

2.4.7. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.4.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

### 3. Организация труда и отдыха работников Центра. Оплата труда.

3.1. Работники Центра обязаны добросовестно, качественно и производительно трудиться в течение рабочего времени. Под рабочим временем следует понимать время, в течение которого работники Центра 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.

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

3.1.2. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели (статья 95, 112 ТК РФ).

3.1.3. В учреждении работа начинается в 8.00 часов и заканчивается в 17.00 часов, пятница с 8.00 часов до 16.00 часов

3.1.4. Перерыв на обед в Центре устанавливается с 12.00 часов до 12.48 часов.

3.1.5. Нерабочими для работников Центра являются выходные дни и праздничные дни, установленные в соответствии с законодательством РФ.

3.1.6. Ежегодно до 15 декабря текущего года Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год.

3.1.7. График отпусков утверждается директором Центра не позднее 16 декабря.

3.1.8. Всем работникам устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.1.9. Работникам Центра устанавливается дополнительный отпуск за ненормированное рабочее время, согласно «Перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющим право на дополнительный отпуск».

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно.

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

3.1.11. Женщинам, имеющим 2 – несовершеннолетних детей, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летние месяцы.

3.1.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, кроме тех случаев, которые оговорены в статье 128 ТК РФ.

3.1.13. 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 статьей 137 ТК РФ.

3.1.14. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет ассигнований областного бюджета и средств полученных от приносящей доход деятельности.

3.1.15. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения определяется с учетом предельной штатной численности Учреждения.

Предельная штатная численность работников Учреждения устанавливается министерством социальной политики Нижегородской области.

3.1.16. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения с учетом фонда оплаты труда, выделенного на текущий финансовый год, и предельной штатной численности. Наименования должностей (профессий) в штатном расписании должны соответствовать наименованиям, предусмотренным соответствующим квалификационным требованиям.

Министерством социальной политики Нижегородской области утверждается примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, а так же предельная доля фонда оплаты труда работников административно-управленческого персонала.

3.1.17. Оплата отпуска работника Центра производится не позднее чем за три дня до его начала. Работодатель обязан производить индексацию заработной платы в связи с изменением ЕТС в соответствии с законами, нормативными правовыми актами, соглашением и настоящим коллективным договором.

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

3.1.19. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Центра, сокращением его численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку 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 Центра принимает необходимые меры, предусмотренные законодательством РФ и Договором.

3.2.20 Система оплаты труда работников Центра устанавливается и изменяется с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области с 18 июня 2008 г. № 229 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);
- Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области с 18 июня 2008 г. № 230 (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);
- минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Нижегородской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

3.2.21. В целях поощрения работников Учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- премиальная выплата по итогам работы
- выплата за качество выполняемых работ
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы
- выплата за стаж непрерывной работы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы устанавливаются работникам (по каждой должности (группе должностей) коллективными

договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций социального обслуживания, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями

3.2.22. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Центра устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Применение выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2.23. Система оплаты труда работников Центра включает:

- должностные оклады для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- ставки заработной платы для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.2.24. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

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

3.2.26. Условия оплаты труда своевременно доводятся до каждого работника Центра.

#### 4. Денежное вознаграждение за труд за счет средств экономии фонда заработной платы.

4.1. Директор Учреждения вправе принять решение об оказании материальной помощи на основании личного заявления работника за счет средств от приносящей доход деятельности.

4.2. Материальная помощь оказывается на основании приказа директора Учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

4.3. Решение об оказании материальной помощи директору Учреждения принимается министром социальной политики Нижегородской области Нижегородской области.

4.4. Материальная помощь может оказываться как в процентном соотношении к должностным окладам ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ, так и в абсолютном размере (рублях).

4.5. Материальная помощь оказывается:

- в случае бракосочетания (впервые) - в размере до 100 процентов должностного оклада;
- в случае рождения ребенка - в размере до 100 процентов должностного оклада;
- оказывается родителю выпускника 11- го класса - в размере до 50 процентов должностного оклада;
- оказывается в связи со смертью близкого родственника (мужа, жены, отца, матери, детей) - до 100 процентов должностного оклада;
- оказывается в связи с тяжелым финансовым положением - в размере до двух должностных окладов.
- оказывается при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска в размере - до двух должностных окладов.

4.6. Место выплаты заработной платы работникам учреждения определяется трудовым договором.

4.7. При выплате заработной платы каждый работник Учреждения должен быть письменно извещен:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей сумме, подлежащей выплате.

#### 5. Условия и охрана труда работников Центра.

5.1. В соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим

федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовом кодексе РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения представителя от Совета трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

**5.2.** Работодатель обязуется проводить мероприятия по охране труда в соответствии с утвержденным Планом организационно – технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда в ГБУ «ЦСОГПВИИ Перевозского района» на 2021 -2023 г.

**5.3.** За нарушение работником или Работодателем требований по охране

труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

**5.4.** Работодатель в соответствии с законодательством РФ по охране труда обязуется:

**5.4.1.** Ежегодно выделять денежные средства на мероприятия по охране труда.

**5.4.3.** Провести специальную оценку условий труда на рабочих местах в Центре в соответствии с Графиком.

**5.4.4.** Провести обучение и проверку знаний и требований по охране труда работников рабочих профессий.

**5.4.5.** Организовать проведение медицинского осмотра работников организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр, в сроки, определенные Графиком медосмотров, во исполнение ст.34 ФЗ от 30.03.1999г, приказа МЗСР РФ от 12.04.2011 г. № 302 –н.

**5.5.** Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по Перечню профессий и должностей.

**5.6.** Регулярно рассматривать на заседаниях совместной комиссии вопросы выполнения соглашения по охране труда, а также состояние охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

**5.7.** Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные законодательством РФ, и закрепление этих прав в трудовых договорах, заключаемых (перезакрываемых) с работниками Центра.

## **6. Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников.**

**6.1.** Администрация с учетом мнения представителя от Совета трудового коллектива определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень соответствующих профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, определенных законодательством РФ.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников Центра, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

6.3. Работникам Центра, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные настоящим Договором, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, трудовым договором.

6.4. Работники Центра имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником Центра и Работодателем.

#### Администрация обязуется:

6.5. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Обеспечивать повышение квалификации медицинских работников не реже чем один раз в пять лет.

6.7. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

### 7. Материальная ответственность сторон по Договору.

7.1. Стороны по Договору, причинившие ущерб другой стороне, возмещают этот ущерб в соответствии с законодательством РФ.

Материальная ответственность сторон конкретизируется индивидуальными трудовыми договорами, а в отдельных случаях — договорами о материальной ответственности. При этом договорная ответственность Работодателя перед работником Центра не может быть ниже, а работника Центра перед Работодателем — выше, чем это предусмотрено законодательством РФ.

7.2. Работодатель обязан возместить работнику Центра не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

7.2.1. Незаконного отстранения работника Центра от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

**7.2.2.** Отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника Центра на прежней работе.

**7.2.3.** Задержки Работодателем выдачи работнику Центра трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству РФ формулировки причины увольнения работника.

**7.2.4.** Других случаев, предусмотренных законодательством РФ.

**7.3.** Работник учреждения обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника Центра не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Работник Центра несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им Работодателю, так и за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

## **8. Рассмотрение коллективных трудовых споров и их разрешение**

**8.1.** Под коллективным трудовым спором следует понимать неурегулированные разногласия между работниками Центра (их полномочными представителями) и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения Договора, иных соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение работников Центра при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

**8.2.** Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, стороны по Договору обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных законодательством РФ.

## **9. Условия действия Договора**

**9.1.** Договор заключается на три года с **2021 по 2023** год и вступает в силу со дня подписания в порядке, предусмотренном законодательством РФ, и действует в течение всего срока до заключения между сторонами нового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Действие Договора распространяется на всех работников Центра.

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



