

Директор
ЛОГБУ "Киришский КЦСОН"

И.Ю.Галушкина



Председатель
первичной профсоюзной организации
ЛОГБУ "Киришский КЦСОН"

Синицына И.В.

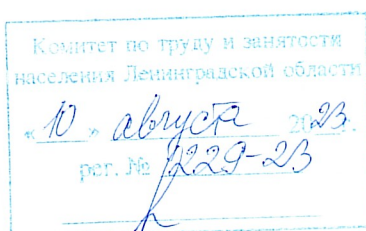


Коллективный договор

Ленинградское областное государственное бюджетное учреждение
«Киришский комплексный центр социального обслуживания населения»

на период с «01» августа 2023 года

по «31» июля 2026 года



СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	стр.3
2. Трудовые отношения и трудовой договор.....	стр.4
3. Оплата труда	стр.5
4. Рабочее время и время отдыха.....	стр.9
5. Обеспечение занятости, профессиональной подготовки и повышение квалификации работников	стр.11
6. Охрана труда	стр.11
7. Социальные льготы и гарантии.....	стр.13
8. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации.....	стр.14
9. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.....	стр.16

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка ЛОГБУ "Киришский КЦСОН".
2. Положение об оплате труда сотрудникам ЛОГБУ "Киришский КЦСОН".
3. Положение о ненормированном рабочем дне.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Ленинградском областном государственном бюджетном учреждении «Киришский комплексный центр социального обслуживания населения», далее – «Учреждение», заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

1.2.1. Работодатель Ленинградское областное государственное бюджетное учреждение «Киришский комплексный центр социального обслуживания населения», в лице директора ЛОГБУ «Киришский КЦСОН» Галушкиной Ирины Юрьевны, именуемый далее – «Работодатель».

1.2.2. Работники Ленинградского областного государственного бюджетного учреждения «Киришский комплексный центр социального обслуживания населения», именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, в лице ее выборного органа – профсоюзного комитета (далее – «Профком»), действующего на основании Устава Профсоюза.

1.3. Коллективный договор заключен в целях:

- регулирования социально-трудовых отношений на локальном уровне;
- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду Работников, повышению эффективности деятельности Учреждения;
- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе Учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий Работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации единственным представителем интересов Работников – членов Профсоюза, а при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, рассмотрению коллективных трудовых споров и в других случаях, установленных законодательством, представителем интересов всех Работников.

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Конституцией РФ, действующим Законодательством РФ, Региональным отраслевым соглашением между Межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организацией общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Комитетом по социальной защите населения Ленинградской области на 2021-2023 годы, Уставом Учреждения, другими локальными нормативными актами.

1.6. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством, иными нормативными актами, Положением об оплате труда работников ЛОГБУ «Киришский КЦСОН», социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, принятых на условиях трудового договора.

1.8. Коллективный договор заключен на срок с 01 августа 2023 года по 31 июля 2026 года.

1.9. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются дополнительными соглашениями к коллективному договору.

1.10. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования, типа учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим коллективный договор;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации – в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности организации – в течение трех месяцев со дня перехода права собственности;
- при ликвидации организации – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. Локальные нормативные акты и условия трудовых договоров, ухудшающие положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором, являются недействительными.

1.12. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.13. Работодатель обязуется в течение 3-х рабочих дней после подписания настоящего коллективного договора ознакомить Работников с его содержанием. Работодатель обязуется в тот же срок знакомить Работников со всеми изменениями и дополнениями к коллективному договору.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения с Работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

2.2. 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. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации¹.

2.3. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.4. Условия трудового договора не могут быть изменены Работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия работника. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения между работником и Работодателем.

2.5. В условия трудового договора по соглашению его сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. В этом случае условие об испытании указывается в трудовом договоре. Отсутствие в

¹ Далее – ТК РФ

трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для Работников, указанных в ст. 70 и 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения его срока 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.

2.6. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не могут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.7. В соответствии с действующим законодательством Работодатель обеспечивает обработку персональных данных Работников.

2.7.1. В этих целях Работодатель знакомит Работников под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также информирует об их правах и обязанностях.

2.7.2. Ответственность за порядок хранения и использования персональных данных работников несет Работодатель.

2.8. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника² и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.8.1. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая информация, предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом.

2.9. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за соответствующий период работы способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу его электронной почты:

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

3. ОПЛАТА ТРУДА

п.3.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников Ленинградского областного государственного бюджетного учреждения «Киришский комплексный центр социального обслуживания населения» (Приложение), на основе положений областного Закона Ленинградской области от 20.12.2019 № 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области» и Постановления Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных

² Далее - сведения о трудовой деятельности

постановлений Правительства Ленинградской области» (далее — Постановление № 262).

п.3.2. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

п.3.3. Месячная заработная плата Работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Ленинградской области, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

п.3.4. Размеры заработной платы работникам определяются на основании тарификации работников. Для проведения тарификации приказом по Учреждению создается постоянно действующая тарификационная комиссия, в состав которой включается представитель Профкома. Результаты работы комиссии отражаются в тарификационных списках работников по соответствующей форме. С тарификационным списком работник должен быть ознакомлен под подпись в течение 3-х рабочих дней со дня заседания комиссии.

При возникновении у Работника права на изменение размера заработной платы в период его пребывания в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, начисление заработной платы в новом размере производится с первого рабочего дня, следующего за окончанием отпуска или временной нетрудоспособности.

п.3.5. Определение размеров должностных окладов работников по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

Работникам, работающим по совместительству, выплачиваются компенсационные и стимулирующие выплаты по каждой занимаемой должности, в том числе, занимаемой в порядке внутреннего совместительства.

Оплата труда работников, выполняющих работу по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

п.3.6. Работникам, имеющим почетные звания, устанавливается персональная надбавка за почетное звание при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности Учреждения присвоенному званию в размерах, установленных Постановлением № 262.

Надбавка за почетное звание учитывается при определении повышающего коэффициента уровня квалификации,

п.3.7. Работникам, имеющим квалификационные категории, в соответствии с Постановлением № 262, устанавливаются персональные надбавки, учитываемые при определении повышающего коэффициента уровня квалификации.

п.3.8. Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено с соответствующим документом аттестационной комиссии.

п.3.9. Назначение и изменение размеров персональных надбавок производится:

при присвоении квалификационной категории или классности - со дня принятия решения аттестационной комиссии;

при присвоении почетного, отраслевого (ведомственного) звания - со дня присвоения;

п.3.10. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению:

- в абсолютной величине (в рублях);

- в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке, заработной платы);

- в процентном отношении к сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в

выходные и праздничные дни.

п.3.11. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

п.3.11.1. Конкретные размеры повышений определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда и утверждаются приказами по учреждению с учетом мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

п.3.12. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

п.3.13. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

- для медицинских работников - 40 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы;
- для остальных категорий работников - 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

п.3.13.1. Размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время работникам включаются в трудовой договор.

п.3.13.2. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов.

п.3.14. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

п.3.15. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

п.3.16. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

п.3.17. По письменному соглашению между работником и работодателем работнику может устанавливаться рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше двух часов), за отработанное в эти дни время производится доплата. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается. Период, на который вводится рабочий день с разделением смены на части, определяется по соглашению сторон.

Доплата за работу с разделением смены на части устанавливается локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения профкома, или коллективным договором в размере не менее 30 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

п.3.18. Перечень устанавливаемых выплат стимулирующего характера, порядок и условия их выплаты определяются работодателем в соответствии с Постановлением Правительства № 262, закрепляется в коллективном договоре, Положении об оплате труда Работников Учреждения, разработанных с учетом мотивированного мнения Профкома. На выплаты стимулирующего характера Работодатель может направлять не менее 30% денежных средств от общего фонда оплаты труда.

п.3.19. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются с учетом следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

Установление работникам иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных выше, не допускается.

п.3.20. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы учреждения - ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

п.3.21. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения и (или) критериев оценки деятельности Учреждения (Работника), устанавливаемым локальным нормативным актом, коллективным договором, с учетом требований, установленных Постановлением № 262.

п.3.22. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

п.3.23. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает денежную компенсацию в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

п.3.24. Оплата за период нахождения работника в очередном отпуске производится за 3 дня до его начала.

п.3.25. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы Работников несет Работодатель.

п.3.29. Работодатель обязуется извещать Работников о составных частях заработной платы, начисленной за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате.

п.3.26. Работникам, направленным в служебную командировку (проходящим переподготовку, переквалификацию, курсы повышения квалификации и т.д.), по направлению Работодателя, за весь период нахождения в служебной командировки сохраняется средняя заработная плата.

п.3.27. При изменении систем оплаты труда Работодатель учитывает мотивированное мнение Профкома.

п.3.28. При объявлении простоя, а также при переводе сотрудников на дистанционную (удаленную) работу и издании соответствующего приказа на одного работника, группы работников, или всего учреждения, Работодатель учитывает мотивированное мнение Профкома.

п.3.29. Оплата простоя работникам учреждения производится согласно ст.157 ТК РФ.

п.3.30. При выполнении работником трудовой функции дистанционно снижение заработной платы не может быть основанием (ст.312.5 Трудового Кодекса РФ).

п.3.31. Работодатель выдвигает кандидатуры работников Учреждения к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами с учетом мотивированного мнения Профкома.

3.32. Работодатель обязуется индексировать заработную плату в размере, установленном нормативными правовыми актами Правительства Ленинградской области, Комитета социальной защиты населения Ленинградской области.

3.33. Работник вправе указать банк для зачисления заработной платы, как при заключении трудового договора, так и в течение срока его действия.

3.33.1. Заключение работодателем с банком договоров на предоставление банковских услуг, в том числе услуг по выплате заработной платы, не может служить основанием для ограничения права работника, предусмотренного ч. 3 ст. 136 ТК РФ.

3.33.2. При заключении работодателем договора о предоставлении банком услуг в рамках зарплатного проекта неправомерно включение в него положений, ограничивающих право работника на последующий выбор другой кредитной организации.

3.34. За совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника производится в зависимости от объема и (или) содержания дополнительной работы. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора.

3.35. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Профкомом. Пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

3.36. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка³, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома (Приложение), а также графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения Работников на начало каждого месяца.

4.2. В организации устанавливается продолжительность рабочего времени согласно ПВТР.

4.3. Отдельные работники могут привлекаться к сверхурочным работам при их письменном согласии и с учетом мотивированного мнения Профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд ст.152 ТК РФ.

4.4. Трудовым договором или дополнительным соглашением к нему может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

При временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

4.4.1. Трудовой договор и дополнительное соглашение к нему, предусматривающее выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работодателем и работником электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

4.4.2. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства Российской Федерации.

4.4.3. Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к нему могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

4.4.4. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

³ Далее – ПВТР

4.5. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) Работодателя по согласованию с Профкомом. Работа в выходной день оплачивается в согласно ТК РФ или компенсируется по заявлению работника предоставлением другого дня отдыха.

4.6. Право на оплачиваемые дополнительные дни отдыха с сохранением средней заработной платы предоставляется отдельным категориям Работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет (ст.262 ТК РФ);
- донорам, дни, которые предоставляются либо после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, либо по желанию работника присоединяются к ежегодному оплачиваемому отпуску;

- всем работникам для прохождения диспансеризации, профилактических осмотров, согласно ст.185 ТК РФ.

4.7. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

4.8. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания. Время начала и окончания перерыва устанавливается ПВТР (Приложение).

На работах, где по условиям труда предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работникам предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены.

4.9. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

4.10. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.11. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

4.12. Отдельным категориям Работников устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска (приложение):

- Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- Работникам с ненормированным рабочим днем;

4.13. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемых Работодателем с учетом мнения Профкома. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При составлении графика отпусков учитываются пожелания работников.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

4.14. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой вправе использовать соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.15. Работнику предоставляются отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренные ПВТР и ТК РФ.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

5.1. В целях обеспечения и закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания Работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров Работодатель обязуется:

- создавать условия для дополнительного профессионального образования Работников путем организации системы подготовки кадров,
- ежегодно разрабатывать план повышения квалификации и подготовки кадров,
- содействовать Работникам, желающим повысить свою квалификацию, приобрести другую профессию,
- предоставлять Работникам право дополнительного профессионального образования и обучения,
- организовывать для Работников мероприятия по обмену опытом в организациях отрасли, посещение специализированных отраслевых выставок и пр.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников как одно из приоритетных направлений работы.

Ответственность и обязанности по обеспечению безопасных и здоровых условий труда и отдыха в Учреждении берет на себя работодатель.

При приеме на работу работодатель информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о возможных рисках повреждения здоровья.

6.2. В целях обеспечения требований об охране труда и здоровья работников Работодатель обязан создать и обеспечить функционирование системы управления охраной труда (далее - СУ ОТ), разработать положение о СУ ОТ соблюдая государственные нормативные требования охраны труда с учетом специфики своей деятельности.

6.3. В соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель создает комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входит представитель Профкома Учреждения.

6.4. Работодатель создает необходимые условия для работы членов комиссии по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.5. Работодатель разрабатывает, финансирует и осуществляет мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, в том числе по проведению специальной оценки условий труда.

Финансирование мероприятий по охране труда осуществляется работодателем в пределах выделенных денежных средств.

Контроль за своевременным и правильным расходованием средств, выделенных на реализацию мероприятий по охране труда, осуществляется с участием представителей Профкома Учреждения.

6.6. Работодатель в обязательном порядке включает в комиссию для проведения специальной оценки условий труда представителя Профкома Учреждения.

6.7. О проведении специальной оценки условий труда Работодатель обязан сообщить работникам за один месяц до ее начала.

6.8. Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в присутствии работника. Работодатель организует ознакомление работников под роспись с результатами проведенной СОУТ на их рабочем месте в срок не позднее, чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

6.9. Для работников в соответствии с действующим законодательством

работодатель организуют проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров.

6.10. Работодатель организуют обязательное обучение и проверку знаний по охране труда работников, а также обязательное проведение инструктажей всех видов.

6.11. На работах, связанных с загрязнением, вредными условиями труда, работодатель обеспечивает работников сертифицированными средствами коллективной и индивидуальной защиты, специальной одеждой, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленным законодательством Российской Федерации нормами.

Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты производится за счет средств работодателя.

6.12. Работодатель по установленным нормам оборудуют в Учреждении санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи и отдыха, создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными наборами лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

6.13. В случае нарушений работодателем нормативных требований к условиям труда, установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в Учреждении, не обеспечения работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза потери трудоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.14. Расследование несчастных случаев осуществляется в соответствии с требованиями ТК РФ, Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» с участием, представителя профкома учреждения.

6.15. Общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда и здоровья осуществляется уполномоченным по охране труда Профкома, технической инспекцией труда Профсоюза. Требования профкома об устранении выявленных нарушений по вопросам охраны труда и здоровья обязательны к рассмотрению работодателем в недельный срок.

6.16. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск в Учреждение представителей Комитета Профсоюза для осуществления общественного контроля условий и охраны труда работников, выполнения обязательств, предусмотренных региональным отраслевым Соглашением между межрегиональной Санкт-Петербурга и Ленинградской области общественной организацией общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Комитетом по социальной защите населения Ленинградской области от 19.02.2021 года (далее- Соглашение) и коллективным договором.

Стороны договорились совместно:

6.17. Своевременно разрабатывать (переработать действующие) инструкции по охране труда и обеспечивать ими всех работающих в Учреждении по принадлежности.

6.18. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний Работников по охране труда.

6.18.1. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда согласно Постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. №1/29.

6.19. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда:

6.20. Для выполнения возложенных задач членам комиссии по охране труда и уполномоченному лицу профкома по охране труда предоставляется до 2 часов в неделю с сохранением заработка.

6.21. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда Работников учреждения, и вырабатывать меры по их улучшению.

6.22. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

6.23. Определять степень ответственности должностных лиц и Работников организации (учреждения) за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере.

6.24. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнение соглашения по охране труда.

6.25. Рассматривать на совместных заседаниях представителей Работодателя и Профкома вопросы выполнения соглашения по охране труда настоящего коллективного договора, состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

6.26. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, установленном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

7.2. В целях оказания социальной поддержки работникам Работодатель:

- оказывает содействие в приобретении путевок в детские оздоровительные лагеря для детей сотрудников;
- оказывает материальную помощь работникам, находящимся в трудных жизненных ситуациях. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель ЛОГБУ «Киришский КЦСОН» с учетом мотивированного мнения профкома, в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения п.6.4, по ходатайству Профкома и на основании письменного заявления работника.
- Оказывает помощь работникам в решении социально-бытовых проблем, в том числе жилищных (ходатайство перед вышестоящими организациями).

7.3. В Учреждении в целях поощрения Работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, осуществляется их награждение почетными грамотами, ценными подарками, представление к присвоению ведомственных знаков отличия в труде.

7.4. Профком:

- содействует Работникам - членам Профсоюза и членам их семей, нуждающимся в санаторно-курортном лечении, приобретению путевок в профсоюзные здравницы по льготной цене.

- организует экскурсии, досуговые мероприятия с частичной финансовой компенсацией.

- обеспечивает детей Работников - членов Профсоюза (с 3 до 14 лет включительно) новогодними подарками (билетами на новогодние представления).

- оказывает финансовую помощь из средств фондов Профсоюза.

7.5. Работодатель создает условия для занятий физкультурой и спортом, организует оздоровительную работу для работников учреждения, в том числе занятия в спортивном зале на тренажерах, лечебная физкультура (вне рабочего времени Работников).

7.6. Работодатель заключает договоры с учреждениями здравоохранения по медицинскому обслуживанию Работников, проведению диспансеризации, профилактических осмотров и т.д.

7.7. Работодатель освобождает работника от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы при получении первого и (или) второго компонентов вакцины против COVID-19 в день проведения им вакцинации и на следующий день после нее как в случае проведения первичной, так и в случае проведения повторной вакцинации.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Профком своей деятельностью способствует эффективной работе Учреждения, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

8.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности первичной профсоюзной организации, строить свои взаимоотношения с Профкомом, руководствуясь требованиями законодательства Российской Федерации и настоящего коллективного договора.

8.3. Работодатель признает право первичной профсоюзной организации на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени Работников, а также на защиту прав и интересов Работников в сфере социально-трудовых отношений.

8.4. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации в реализации права на защиту социально-трудовых интересов Работников.

8.5. Работодатель обязуется при заключении трудового договора с работником, информировать его, о деятельности Профсоюза, содействовать его вступлению в члены Профсоюза.

8.6. Работодатель предоставляет бесплатно Профкому:

- необходимые помещения, в том числе для проведения профсоюзных собраний (конференций) в рабочее время с оборудованием, отоплением, освещением, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;

- место для размещения информационного стенда профсоюзной организации, (организует и оплачивает его изготовление);

- городской телефон (абонентский №. (8-813-68)-250-22), возможность пользования электронной связью, в том числе доступом к сети Интернет, а также факсимильной связью;

- выполнение машинописных, копировально-множительных и переплетных работ.

8.6.1. Работодатель на официальном сайте в сети "Интернет" размещает электронный баннер со ссылкой на сайт Межрегиональной организации Профсоюза: www.murprofcom.ru, также делает ссылку "Профсоюзный комитет".

8.7. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет, указанный профсоюзной организацией, членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере 1% от всех видов заработка.

8.8. Работодатель беспрепятственно по запросу предоставляет Профкому всю необходимую документацию и информацию по социально-трудовым вопросам, по оплате труда, по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проведению инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по Плану мероприятий по охране труда, по нормам выдачи специальной одежды,

специальной обуви и других индивидуальных средств защиты, по дополнительному профессиональному обучению работников и т.д.

8.9. Работодатель заблаговременно ставит Профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития.

8.10. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.11. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за санитарно - бытовым обслуживанием Работников, члены профкома, уполномоченные лица по охране труда, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места в Учреждении;
- по письменному запросу, получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения,
- проверять расчеты по заработной плате (по личному заявлению Работника).

8.12. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, касающихся регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок 30 календарный дней рассмотреть предложения по существу и дать мотивированный ответ Профкому.

8.13. Работодатель в обязательном порядке включает в состав комиссий и обеспечивает участие представителей Профкома: по трудовым спорам; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по социальному страхованию; по расследованию несчастных случаев на производстве, в состав тарификационной комиссии ЛОГБУ «Киришский КЦСОН»; комиссии по установлению размера премиальных выплат в связи с награждениями работников ЛОГБУ «Киришский КЦСОН»; комиссии по установлению профессиональных стимулирующих надбавок и размера надбавки работников ЛОГБУ «Киришский КЦСОН»; комиссии по установлению порядка определения размера премиальных выплат по итогам работы работников ЛОГБУ «Киришский КЦСОН», принимает участие в разработке и утверждении Положения об оплате труда работников, доплатах и надбавках, распределении фонда экономии и т.д. Также Работодатель обеспечивает участие представителя Профкома в проводимых совещаниях, на которых рассматриваются социально-трудовые вопросы, вопросы, связанные с социально-экономическим положением работников.

Работодатель вправе осуществлять материальное поощрение председателя первичной профсоюзной организации, членов Профсоюза за активное участие в выполнении производственных заданий и выполнении общественной работы в целях обеспечения интересов Учреждения.

8.14. Профком вправе информировать Работников о деятельности Профсоюза, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.15. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, производится Работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома.

8.16. Перевод, изменение существенных условий трудового договора, а также увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов (профком, ревизионная комиссия), уполномоченных лиц профкома по охране труда и представителей профкома в создаваемых в учреждении, совместной комиссии по охране труда, допускаются только с предварительного согласия Профкома. Данные гарантии не распространяются на случаи доказанных виновных действий, допущенных работником.

8.17. Члены Профкома, ревизионной комиссии, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для выполнения профсоюзных обязанностей, на время профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых

профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов по ходатайству председателя ППО или Профсоюза с сохранением среднего заработка:
- председателю первичной профсоюзной организации – до 14 часов в месяц;
- членам профсоюзного комитета, ревизионной комиссии – до 10 часов в месяц.

8.18. Работодатель содействует Профкому в проведении смотров-конкурсов, объявленных профсоюзной организацией.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами и их представителями.

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

9.3. Ежегодно не менее 1 раза в год стороны коллективного договора информируют Работников о его выполнении на общем собрании Работников.

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

9.5. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.6. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяце в течение года ст.39 ТК РФ. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются работодателем.

9.7. Коллективный договор размещается на интернет-ресурсах Учреждения.

9.8. Дополнения и изменения в настоящее Соглашение в течение срока его действия могут быть внесены только по соглашению сторон. Ни одна из сторон не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

9.9. Контроль за ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляют двухсторонняя комиссия и выборные органы первичных профсоюзных организаций Учреждений. При выявлении фактов нарушения обязательств Соглашения, стороны обязуются проводить взаимные консультации.

9.10. Итоги выполнения Соглашения подводятся на заседании двухсторонней отраслевой комиссии не реже одного раза в год. По просьбе заинтересованной стороны информация о выполнении Соглашения предоставляется другой стороной в письменном виде.

9.11. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

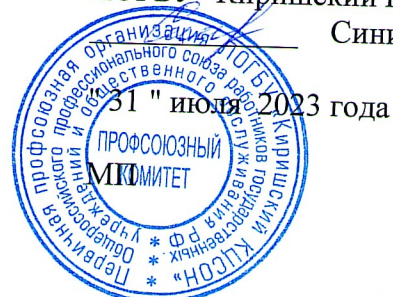
Директор
ЛОГБУ "Киришский КЦСОН"

И.Ю.Галушкина



Председатель
первичной профсоюзной организации
ЛОГБУ "Киришский КЦСОН"

Синицына И.В.



Пронумеровано и прошнуровано

92 сир.

Директор
ЛОГБУ "Киришский КЦСОН"

Галушкина И.Ю.



Председатель
первичной профсоюзной
организации
ЛОГБУ "Киришский КЦСОН "

Синицына И.В.
Синицына И.В.

