

Коллективный договор
бюджетного учреждения социального обслуживания
Вологодской области «Комплексный центр
социального обслуживания населения
Вожегодского района»

Принят на общем собрании
работников трудового коллектива
(протокол от 19 ноября 2025 года № 16)

Оглавление

Раздел 1.

Общие положения.....	3
----------------------	---

Раздел 2.

Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.....	4
---	---

Раздел 3.

Трудовой договор и обеспечение занятости	7
--	---

Раздел 4.

Рабочее время	9
---------------------	---

Раздел 5.

Время отдыха.....	9
-------------------	---

Раздел 6.

Оплата труда.....	10
-------------------	----

Раздел 7.

Охрана труда	12
--------------------	----

Раздел 8.

Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы	14
--	----

Раздел 9.

Обеспечение прав и гарантий деятельности профкома.....	15
--	----

Раздел 10.

Контроль за выполнением коллективного договора.....	15
---	----

Раздел 11.

Заключительные положения.....	15
Приложения.....	17

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) заключен между работодателем в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Банис Татьяны Николаевны, исполняющего полномочия директора бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Вожегодского района» (далее – Работодатель) и работниками Учреждения в лице уполномоченного в установленном порядке представителя трудового коллектива Целовальниковой Вероники Владимировны (далее – Представитель трудового коллектива).

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников Учреждения.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (*ст. 40 ТК РФ*).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя (*ст. 41 ТК РФ*).

1.4. Работодатель признает представителя трудового коллектива единственным полномочным представителем Работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором, отраслевым и региональным соглашениями и нормами действующего законодательства (*ст. ст. 41, 44 ТК РФ*).

1.6. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

1.7. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собраниях работников Учреждения не реже одного раза в год.

1.8. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.9. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях Учреждения.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложениями к коллективному договору и принимаются по согласованию с Представителем трудового коллектива.

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

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на обеспечение постоянного удовлетворения получателей социальных услуг предоставляемыми услугами Учреждения, повышение качества и результативности предоставляемых услуг, а также принятие профилактических мер по предупреждению или урегулированию претензий и жалоб граждан.

2.2. В этих целях **Работодатель обязуется:**

2.2.1. добиваться успешной деятельности Учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень;

2.2.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

2.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.2.4. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;

2.2.5. предоставлять по требованию Представителя трудового коллектива отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также социальных программ (по занятости, подготовке и обучению кадров, оздоровлению работников и другим);

2.2.6. сотрудничать с представителем трудового коллектива в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.2.7. учитывать мнение Представителя трудового коллектива при разработке проектов текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.8. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.9. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (*ст. 237 ТК РФ*).

2.3. Представитель трудового коллектива обязуется:

2.3.1. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (*глава 30 ТК РФ*);

2.3.2. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (*ст. 29 ТК РФ*);

2.3.3. вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда, организации и нормирования труда, регулированию рабочего времени и времени отдыха;

2.3.4. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

2.3.5. выражать свое мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя;

2.3.6. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.7. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору (*ст. 21 ТК РФ*);

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.4.3. бережно относиться к имуществу работодателя, экономно и рационально использовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.4.4. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.5. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Учреждению, его имуществу и финансам;

2.4.6. принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.7. принимать участие в мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка на территории, закрепленной за Учреждением, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.8. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в Учреждении.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке.

2.6. Представитель трудового коллектива имеет право:

2.6.1. получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

- реорганизации и ликвидации работодателя;
- введению производственных изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами;

2.6.2. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

2.6.3. свободно распространять информацию о своей деятельности, оказывать информационно-методическую, консультативную помощь работникам Учреждения.

2.7. Работники имеют право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

- 2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
- 2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 2.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- 2.7.8. участие в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором (*ст.52 ТК РФ*);
- 2.7.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Представителя трудового коллектива, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- 2.7.10. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- 2.7.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2.7.12. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2.7.13. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.2. Работодатель обязуется:

- 3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок с испытательным сроком не менее 3 месяцев.
- Испытание при приеме на работу не устанавливается для:
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
 - лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
 - лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в

течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.2.2. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ);

3.2.3. предусмотреть на период действия Договора одно рабочее место для трудоустройства лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов);

3.2.4. изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение; изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда; временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости; перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением; трудовые отношения при смене собственника имущества Учреждения, изменении его подведомственности, его реорганизации; отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-76 ТК РФ);

3.2.5. сообщать в письменной форме Представителю трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - соответственно не менее чем за три месяца;

3.2.6. представлять Представителю трудового коллектива не позднее, чем за два месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.7. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, помимо лиц, указанных в законодательстве:

- одинокой матери, имеющей 2-х и более детей в возрасте до 16 лет;
- одинокому отцу, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 16 лет;

3.2.8. вести учет и анализ численности высвобождаемых работников с учетом их профессионально-квалификационной структуры;

3.2.9. осуществлять следующие меры, направленные на обеспечение занятости высвобождающихся работников:

- проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- развитие временной и сезонной занятости работников;

- применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- создание кадрового резерва работников ведущих профессий, временно используемых на других работах в связи с высвобождением в результате сокращения численности или штата работников с доплатой до среднего заработка по прежней работе и обеспечением условий для поддержания их профессионального уровня на срок до 6 месяцев;

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

3.2.10. В целях поддержки работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией организации, осуществлять следующие меры:

- предупреждение работника персонально и под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца;

- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

- предоставлять преимущественное право трудоустройства в данную организацию в случае создания новых рабочих мест, а также во вновь создаваемые учреждения.

3.3. Представитель трудового коллектива обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.3. предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения составляет 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников определена и отражена в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложении 1).

4.2. Для работников Учреждения устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

4.3. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с Представителем трудового коллектива и по письменному распоряжению работодателя (ч.ч. 6 и 8 ст. 113 ТК РФ).

Раздел 5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня работникам Учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

5.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работнику предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

5.3. В соответствии с ст. 119 ТК РФ работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные отпуска с сохранением заработной платы за ненормированный рабочий день (Приложение 2);

5.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

5.5. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами либо настоящим коллективным договором (ст. 128 ТК РФ).

5.6. Представитель трудового коллектива обязуется:

5.6.1. осуществлять контроль соблюдения Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха.

5.6.2. представлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков работников учреждения.

Раздел 6. Оплата труда

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (*ст. 132 ТК РФ*).

В области оплаты труда стороны договорились:

6.1. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», постановлением Правительства области от 28 октября 2008 года № 2084 «Об утверждении Положения об оплате труда работников организаций социального обслуживания Вологодской области (государственных учреждений социального обслуживания области)» (с изменениями), Соглашение между союзом организаций профсоюзов – вологодская областная федерация профсоюзов, региональным объединением работодателей - союз промышленников и предпринимателей вологодской области и правительством вологодской области по вопросам социально экономической политики на 2025-2027 годы, «Положением об оплате труда работников БУ СО ВО «КЦСОН Вожегодского района».

6.2. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается два раза в месяц (сроки выплат прописаны в Правилах внутреннего трудового распорядка) (приложение 1), в денежной форме (рублях).

6.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.4. Месячная оплата труда работников, отработавших норму труда (выполняя свои трудовые обязательства в соответствии с должностной инструкцией) не может быть ниже установленной тарифной ставки (оклада), гарантированных законодательством, компенсационных и стимулирующих надбавок и доплат, имеющих регулярный характер.

6.5. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни оплачивается в соответствии с ТК РФ.

6.6. Реализовывать меры по повышению заработной платы работников Учреждения, в том числе обеспечить исполнение Указов Президента российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597, от 28 декабря 2012 года № 1688 в части поэтапного достижения установленного значения соотношения заработной платы отдельных категорий работников Учреждения к средней заработной плате по Вологодской области. Обеспечить сохранение (не допустить снижения) показателей оплаты труда отдельных категорий работников Учреждения, установленных

Указами Президента российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597, от 1 июня 2012 года № 761, от 28 декабря 2012 года № 1688.

6.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.8. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки, начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. 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 (*ст. 236 ТК РФ*).

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.9.2. письменно извещать работников обо всех изменениях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

6.9.3. производить выплату заработной платы в денежной форме.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обязуется для проведения мероприятий по охране труда привлекать денежные средства из внебюджетных источников.

Распределение денежных средств осуществлять согласно плана мероприятий по охране труда (Приложение 3).

7.3. Контроль своевременного расходования средств по смете возложить от работодателя на специалиста по закупкам, от работников на Представителя трудового коллектива.

7.4. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля состояния условий и охраны труда и безопасности работы в структурных подразделениях, организует обучение уполномоченных представителей по охране труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (*ст. 212 ТК РФ*).

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов;

7.5.2. обеспечить соответствующие требования охраны труда на каждом рабочем месте;

7.5.3. обеспечить режим труда и охрану работников в соответствии с законодательством РФ;

7.5.4. проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

7.5.5. проводить за счет собственных средств предварительных (с учетом испытательного срока при приеме на работу), предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров, обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований) 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).

7.5.6. обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормативно – правовыми актами (Приложение 4);

7.5.7. организовать выдачу смывающих и обезвреживающих средств на работах, связанных с загрязнениями, в соответствии с нормативно – правовыми актами (Приложение 5);

7.5.8. проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

7.5.9. проводить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

7.5.10. обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.5.11. проводить расследования в установленном порядке несчастных случаев в Учреждении и профессиональных заболеваний.

7.6. Работники обязаны:

7.6.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законом, иными нормативно-правовыми актами по охране труда;

7.6.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.6.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда;

7.6.4. немедленно сообщать своему непосредственному или вышестоящему руководителю о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении или об ухудшении состоянии своего здоровья;

7.6.5. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

7.7 Представитель трудового коллектива обязуется:

7.7.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев в Учреждении и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.7.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

7.7.3. контролировать расходование средств на охрану труда;

7.7.4. осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда;

7.7.5. участвовать в разработке раздела коллективного договора "Условия и охрана труда" и приложения к коллективному договору - соглашения (плана мероприятий) по охране труда;

7.7.6. принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников по охране труда, специальной оценке условий труда;

7.7.7. согласовывать в установленном порядке инструкции по охране труда для работников организации;

7.7.8. участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Раздел 8. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

8.1. В случае направления работника в командировку, в том числе для профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, за

ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.2. Работодатель при чрезвычайных обстоятельствах и в целях обеспечения социальной защищенности работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда оказывает материальную помощь:

а) в случае смерти работника в период его трудовых отношений с учреждением, а также ветерана, вышедшего на пенсию из данного учреждения (материальная помощь оказывается членам его семьи) -10000 рублей;

б) в случае смерти близких родственников работника (родители, его дети, муж, жена) – 5000 рублей;

в) в случае тяжелого материального положения или особых обстоятельств (пожар, ограбление квартиры, финансовые затраты, связанные с операцией, тяжелой или продолжительной болезнью, приобретение дорогих лекарств и др.) – в зависимости от тяжести обстоятельств но не более 10000 рублей.

Выплата производится при наличии подтверждающих документов.

8.3. Работодатель выплачивает единовременное денежное вознаграждение за счет фонда оплаты труда при награждении работников Учреждения:

- государственными наградами Российской Федерации, в размере одного должностного оклада;

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

- Почетной грамотой Губернатора области, в размере одного должностного оклада;

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

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

Раздел 9. Обеспечение прав и гарантий деятельности Представителя трудового коллектива

9.1. Работодатель и Представитель трудового коллектива строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

9.2. Работодатель признает, что Представитель трудового коллектива является полномочным представителем работников Учреждения.

Раздел 10. Контроль выполнения коллективного договора

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней

комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны обязуются:

10.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на общем собрании работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

10.2.2. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля выполнения коллективного договора.

Раздел 11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания;

11.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

11.3. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

Работодатель

Т.Н.Банис

«(подпись)»

(инициалы, фамилия)

И.п. директора БУ СО ВО

«КЦСОН Вожегодского района»

(наименование должности)

« 19 » ноября 2025 года

Представитель

трудоустроенного коллектива БУ СО ВО

«КЦСОН Вожегодского района»

«(подпись)»

В.В.Целовальникова

(инициалы, фамилия)

« 19 » ноября 2025 года

Перечень
приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Перечень должностей, работа в которых дает право работникам на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день;
3. План мероприятий по охране труда.
4. Перечень профессий, должностей, дающих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви, инвентаря;
5. Перечень профессий, дающих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств;